



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN**

Liderazgo Directivo y Calidad Educativa en una Institución Educativa
Pública, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Soledad Auccaylla Llacta (ORCID:0000-0001-8013-5762)

ASESORA:

Dra. Estrella Esquiagola Aranda (ORCID: 0000-0002-1841-0070)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

A Dios:

Por ser mi fuente de inspiración en todo momento de adversidad.

A mi familia:

A mis padres, esposo e hijos quienes me acompañaron en este reto, por la paciencia que tuvieron, por su amor, por creer en mí y apoyarme siempre.

Agradecimiento

A los Docentes de la Universidad César Vallejo por brindar las herramientas necesarias para alcanzar mi meta deseada. A los directores y docentes de las instituciones educativas, 2088 y 2002, quienes me apoyaron para realizar la investigación.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **SOLEDAD AUCCAYLLA LLACTA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y CALIDAD EDUCATIVA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, 2019

Fecha: 16 de agosto de 2019

Hora: 9:30 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Mitchell Alberto Alarcon Diaz

Firma:

SECRETARIO: Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

Firma:

VOCAL: Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *A.P.A.*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Soledad Auccaylla Llacta, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima -Norte; declaro el trabajo académico titulado “Liderazgo Directivo y Calidad Educativa en una Institución Educativa Pública, 2019.”, presentada para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Br. Soledad Auccaylla Llacta

DNI N° 10195888

Lima, agosto del 2019

Presentación

Se presenta ante los señores miembros del Jurado de tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, la tesis cuyo título es: “Liderazgo Directivo y Calidad Educativa en una Institución Educativa Pública, 2019”.

Ha sido desarrollada con la finalidad de determinar la relación entre liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución Pública 2019, determinándose que existe una relación significativa entre liderazgo directivo y la calidad educativa.

La tesis está desarrollada en siete capítulos. En el primer capítulo se da a conocer la realidad problemática, el fundamento de sus variables, la justificación respectiva, el planeamiento del problema y sus objetivos. En el segundo capítulo se muestran las variables de investigación, la operacionalización, la metodología empleada, tipo y diseño de estudio, la población y muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis empleado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se enuncian los resultados del estudio y el cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo refrenda las conclusiones de la investigación, en el sexto se sustentan las recomendaciones y en el séptimo capítulo se expresan las referencias bibliográficas. Finalmente se presentan los Anexos que dan consistencia a los enunciados en los capítulos anteriormente enunciados.

La presente tesis ha sido efectuada teniendo en cuenta el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Maestra en Administración de la Educación. Así mismo, aceptaré las sugerencias para seguir mejorando mi trabajo de investigación y seguir creciendo profesionalmente.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1 Tipo y diseño de investigación	16
2.2 Variables, Operacionalización de variable	17
2.3 Población, Muestra y Muestreo	17
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
2.5 Procedimiento	19
2.6 Método de análisis	19
2.7 Aspectos éticos	20
III. Resultados	21
3.1 Resultados descriptivos de las Variable	21
3.2 Resultados inferenciales prueba de hipótesis.	23
IV. Discusión	28
V. Conclusiones	31
VI. Recomendaciones	33
VII. Referencias	34
Anexos	39
Anexo 1. Cuestionario: liderazgo directivo	40
Anexo 2. Certificado de validez	45
Anexo 3. Matriz de Consistencia	62
Anexo 4. Resultados descriptivos	73
Anexo 5. Base de datos	84

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Liderazgo Directivo: Cálculo del alfa de Cronbach	18
Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad	18
Tabla 3. Calidad educativa: Cálculo del alfa de Cronbach	18
Tabla 4. Estadística de fiabilidad	18
Tabla 5. Distribución de frecuencia de los niveles de la variable Liderazgo Directivo	21
Tabla 6. Distribución de frecuencia de los niveles de la variable Liderazgo Directivo	21
Tabla 7. Distribución de frecuencia de los niveles de la variable Calidad Educativa	22
Tabla 8. Distribución de frecuencia de los niveles de la variable Calidad Educativa	22
Tabla 9. Resumen de Correlaciones Liderazgo directivo y dimensiones de calidad educativa	23

Resumen

La investigación tuvo como objetivo “determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y Calidad educativa en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres”, La metodología empleada para la elaboración de esta tesis estuvo relacionada al enfoque cuantitativo. Es una investigación básica que se ubica en el nivel descriptivo y no correlacional. El diseño de la investigación es no experimental, transversal. La población estuvo conformada por 80 docentes en las Instituciones Educativas 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, se trabajó con toda la población.

Además, teniendo en cuenta el tamaño a prueba piloto estuvo representado por 40 docentes de la Institución Educativa 2088 “República Federal de Alemania”, se utilizó como instrumentos dos cuestionarios, con un nivel de fiabilidad de alpha de Cronbach de 0,987 nivel aceptable para variable de liderazgo directivo y 0,905 nivel aceptable para variable de la calidad educativa.

Entre los resultados más importantes obtenidos en la población de docentes estudiadas, de la variable Calidad Educativa se observa que, del total de 80 docentes encuestados en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario, el 47,50% manifiesta un nivel malo y 52,50% indica un nivel regular en relación a la variable de Liderazgo directivo y el 33,75% manifiesta un nivel regular y 66,25% indica un nivel alto en relación a la Calidad Educativa. Según la percepción de los docentes de las instituciones educativas la calidad educativa se encuentra en un nivel regular.

Palabras claves: Liderazgo directivo, calidad educativa y administración educativa.

Abstract

The objective of the research was "to determine the relationship between direct leadership and educational quality in the 2002 Virgin María del Rosario educational institution in San Martín de Porres". The methodology used to prepare this thesis was related to the quantitative approach. It is a basic investigation that is located in the descriptive and non-correlational level. The research design is non-experimental, transversal. The population was made up of 80 teachers in the Educational Institutions 2002 Virgin Mary of the Rosary of San Martín de Porres.

In addition, taking into account the pilot size, it was represented by 40 teachers of the Educational Institution 2088 " Federal Republic of Germany", two questionnaires were identified as instruments, with a Cronbach's alpha verification level of 0.987 acceptable level for direct leadership variable and 0.905 acceptable level for educational quality variable.

Among the most important results obtained in the population of teachers studied, the variable Educational Quality shows that, of the total of 80 teachers surveyed in the 2002 Virgin María del Rosario educational institution, 47.50% show a bad level and 52, 50% indicate a regular level in relation to the Direct Leadership variable and 33.75% show a regular level and 66.25% indicate a high level in relation to Educational Quality. According to teachers' perception of educational institutions, educational quality is at a regular level.

Key words: Leadership leadership, educational quality and educational administration.

I. Introducción

Este mundo moderno se encamina a una serie de retos y desafíos para alcanzar y lograr metas de manera eficiente, estas metas son altas vallas con estándares de calidad en educación para mejorar sus competencias y capacidades de los niños y jóvenes, quienes deben recibir una educación de calidad tal como lo señala “El Imperativo de la Calidad” (UNESCO 2005) que la enseñanza - aprendizaje, es un elemento fundamental en la educación, encargada además de velar por la educación sostenible; en especial en el cuarto objetivo donde señala que la educación permite garantizar la educación inclusiva y además promover oportunidades de aprendizaje. Si se tiene presente que la calidad de la educación es responsabilidad del talento y el desempeño de alumnos y profesores, entonces se puede precisar que el nivel direccional del colegio, con su facultad de liderazgo, es la encargada de realizar asuntos productivos de todos y cada uno de los recursos humanos con que cuenta el centro educativo. Por otra parte, SINEACE (2016), refiere que la calidad educativa es el estado máximo frente a la enseñanza, el cual se transmite mediante los procesos de evaluación y la didáctica, que se asocia con las estrategias que usan los docentes para llegar al alumnado y elevar la calidad educativa, de ahí que la habilidad y la aptitud de liderazgo por parte del director y su equipo con quien labora sea el primer requerimiento para avalar una educación de calidad.

En este mundo global y muchas veces llenas de conflictos, donde cada quien quiere destacar de manera individual, así también sucede con los trabajadores en las instituciones educativas donde surge la iniciativa de guiar, de acuerdo con Northouse (2013) se dice que, no existe aún una teoría universal del liderazgo valedera para todas las circunstancias en que se desarrolla este fenómeno, pues variadas polémicas pueden aflorar desde la inspección de teorías y sus debidos resultados en la operatividad empresarial. En tal sentido el campo teórico del liderazgo sigue progresando incesantemente.

La herramienta de trabajo que cuenta el personal directivo para obtener una mejora de la calidad educativa en las institucionales, es una oportuna toma de decisiones. Según Hargreaves y Fullan (2012) el papel esencial del jefe directivo es indirecto pero claro como dinamizadores del mejoramiento, puesto que estos tienen que laborar en la edificación del desarrollo profesional de los profesores del colegio y de la convivencia pacífica con la sociedad. Para ayudar a su escuela, deben presentar objetivos transparentes, proporcionar seguridad a los líderes, así como fomentar la autodecisión y ubicar en el centro a los alumnos. Por lo que Corredor, (2019) concluyó en su investigación la relación con la calidad

educativa, que varios son los factores, pero la más importante son las estrategias políticas en educación que determinan los resultados, aplicadas en una población en once regiones de Colombia.

Entonces nace la necesidad básica y fundamental de alcanzar notoriedad liderazgo directivo y calidad educativa, en la que se necesita de diversos elementos: de docentes eficientes, de posiciones educativas virtuosas, de alumnos en perfecto estado tanto físico como psicológico, de estrategias educativas transparentes, de facilidad financiera y administrativa a un nivel superior y también la esencia habitual de las determinaciones tomadas. En tal sentido, el papel protagónico de los jefes directivos en los colegios deben hallarse presididas por un director, por lo tanto Anderson (2016) concluye, que para demostrar un protagonismo de liderazgo con visión a un futuro llevará al éxito a la Institución Educativa, lo cual ayudará a cumplir las aspiraciones y los propósitos trazados en la tarea durante la planificación, el cual involucra un resultado esperado y Según Schein (1982) El comportamiento adecuado y eficiente del líder va de acuerdo al trabajo desarrollado entre él y sus seguidores, es decir un trabajo en equipo. Además, un líder es prudente al momento de relacionarse con su grupo, busca que éste se desarrolle dentro de un ámbito armonioso y con seguidores optimistas.

A su vez Hogan, Curphy y Hogan (1994) Señalan que, si no hay una interrelación entre ellos, no puede existir liderazgo, dado que es vital un vínculo razonable entre liderazgo y equipo. Asimismo, Blanchard (2007) considera que la esencia del ejercicio del liderazgo es el empoderamiento, el cual consiste en brindar a las personas mayor entendimiento, inteligencia, experiencia y estímulos para generar un final positivo, las cuales no son dables cuando el líder se enfoca solo hacia arriba, puesto que su función es sostener el compromiso del éxito al alcanzar objetivos comunes. También Bass (1997) declara que los verdaderos líderes transformacionales incentivan a sus simpatizantes a realizar tareas en base a metas sustanciales cuyos resultados son orientados al beneficio grupal de toda organización o un país.

Es relevante destacar que los últimos años, Perú ha tomado una nueva dirección en el que involucra una gran incertidumbre por saber con respecto a la calidad que las escuelas brindan, siendo cada vez más necesarios desarrollar estudios de carácter científico que permita proveer a los administradores de las organizaciones ciertos instrumentos innovadores de gestión para alcanzar el aprendizaje apropiado que dirija a la institución educativa a progresar como organización oportunamente estructurada y funcional. La

realidad que hoy vive la institución educativa N° 2002 “Virgen María del Rosario” de San Martín de Porres, no es desigual al problema planteada en el marco nacional donde hallamos directores con ausencia de liderazgo apropiado que permita incentivar a los docentes en su “quehacer pedagógico” y asuman cuidadosamente su compromiso para con la escuela, buscando que éstos se asocien cada vez más con su institución. Se están efectuando avances significativos en los estudios realizados por IPEBA (2016) que a través de los mapas del progreso de los estudiantes y los estándares de aprendizaje promueve que la calidad educativa logre los estándares que se proponen el programa Curricular de Educación Básica Regular, puntualiza que se debe buscar alcanzar una educación de calidad. Por lo que también cabe mencionar que (Marco del buen desempeño Directivo 2016) los liderazgos de los directores de las escuelas nacionales tienen muchas facultades que la Política educativa actual le brinda para su eficiente labor en cada una de las instituciones que preside. Por tanto se plantea la siguiente interrogante: ¿Qué grado de relación existe entre el Liderazgo Directivo y la Calidad Educativa en la Institución Educativa 2002 “Virgen María del Rosario” 2019?.

Entre los antecedentes internacionales tenemos a Lugo y Ithurburu (2019) quienes realizaron una investigación titulada Universidad Nacional de Quilmes (UNQ), Argentina. El objetivo central fue la disminución de las distinciones sociales y la mejora de la calidad educativa, mediante la integración de las TIC en las escuelas pública. Estas políticas públicas están relacionadas a la incorporación de tecnología en el ejercicio pedagógico se han considerado como coyunturas meritorias para enaltecer las propuestas de enseñanza en el entorno de la sociedad actual desde numerosos encauces y habilidades.

Así también, Corredor, (2019) realizó una investigación titulada “Factores de la calidad educativa desde una perspectiva multidimensional: Análisis en siete regiones de Colombia”. Universidad Nacional de Colombia. Las habilidades de política educativa ayudan al perfeccionamiento de la calidad educativa cuando se establece el enfoque multidimensional. La investigación expone desde el enfoque del pensamiento confuso, diversos elementos que incurren en la calidad de la educación media. Se demuestra las relaciones entre la calidad de la educación media, medida mediante los resultados de las Pruebas Saber, y la existencia de factores en las políticas educativas de siete regiones de Colombia. Asimismo, Rodríguez y Gairín (2017) realizaron un artículo titulado Influencia de las Prácticas de Liderazgo Pedagógico en las Prácticas Pedagógicas Docentes: caso en Chile de las Unidades Técnicas Pedagógicas, donde el análisis doctoral respectivo abarca el

tema del liderazgo pedagógico, especialmente, se estudió el dominio práctico de gestión curricular correspondiente a las Unidades Técnicas Pedagógicas en el ejercicio docente de instituciones municipales del país chileno. El método de estudio fue mixto, diseño cualitativo. El trabajo de campo se desarrolló en dos territorios de Chile con una muestra de 567 Jefes y 5 casos. Como resultados se halló que los que poseen mayor experiencia en gestión pedagógica que los directores, también emplean un porcentaje apropiado de su tiempo para desarrollar sus labores de enseñanza y el currículo. Se concluye que los jefes desarrollan generalmente tareas del liderazgo pedagógico, los cuales influyen directa y positivamente en diversas prácticas educativas de los maestros.

También, Maureira, Moforte y Gonzáles (2014), quienes desarrollaron un estudio Más liderazgo distribuido y menos liderazgo directivo. Nuevas perspectivas para caracterizar procesos de influencia en los centros escolares. México. El presente estudio tiene como propósito ordenar y particularizar el influjo que posee el liderazgo distribuido en las instituciones educativas; en otras palabras, como elemento básico para el proceso de mejora e innovación educativa, contextualizada en el liderazgo académico. La investigación desarrollada intercede a que tal liderazgo pueda abordar prioritariamente, la labor de extender y desplegar el liderazgo como elemento o cualidad del centro educativo. De este modo se impulsaría una cultura influyente en diversas jerarquías y agentes en las instituciones escolares, en particular a través del diagnóstico y progreso de competencias de liderazgo de maestros, alumnos y apoderados, a fin de constituirlos en prácticas de liderazgo educativo que presenten como visión la perfección de los aprendizajes de los alumnos.

Además, Mohammed Abaalkhail (2013) realizó una tesis titulada El modelo de calidad educativa: Perspectivas sauditas y británicas sobre pilares de calidad en la educación. Universidad Brunel. El objetivo fue plantear un nuevo ejemplar de calidad educativa, fundado en un acuerdo saudita - británico sobre elementos esenciales enfocados a una calidad formativa y después optar por otros patrones y otros enfoques. El método del estudio se basó en la filosofía realista con 15 casos, y un diseño cualitativo, con una entrevista semiestructurada. Este estudio ha adoptado un Enfoque "inductivo" para construir un nuevo modelo. La muestra representativa fue de 33 docentes sauditas y 30 docentes británicos, además de autoridades de universidades tanto sauditas como británicas.

A nivel nacional hallamos una serie de limitaciones y vacíos en cuanto a liderazgo directivo, el cual juega un rol elemental en los destinos de cada una de las instituciones públicas. Para Weinstein y Hernández (2014) definen el liderazgo directivo escolar como

un contexto progresivamente reemplazado por las políticas educativas debido a su notable efecto en el alcance y su mejora, del mismo modo por su relación orientada a beneficio de la descentralización, la independencia y la respectiva rendición de cuentas de los colegios; además podemos mencionar a los estudios realizados en la tesis de MALAVER (2018) en la que concluye, que si existe correlación positiva lo cual influye el liderazgo directivo significativamente en la calidad educativa institución educativa N° 82003 Nuestra Señora de la Merced – Cajamarca, en una población de 70 docentes, estudiantes y personal administrativo a su vez el MINEDU (2016) de acuerdo a las políticas Educativas dadas en la ley general de la educación respalda el liderazgo directivo y lo hace más competitivo a través de los concursos de ascensos a cargos directivos, otros estudios realizados por Salas y Soto (2019) tomaron de muestra a una población a 60 docentes y 30 docentes como muestra, concluyendo que no existe correlación alguna, entre el liderazgo directivo y la calidad a su vez la estadística es p-valor igual 0,790 que es mayor al nivel de significancia de 0,05. También podemos referirnos a la calidad educativa se debe tener en cuenta que el compromiso planteado es como una brújula que guía la línea de las instituciones públicas, las que se encaminan en el PEI y el PAT a su vez estos cumplimientos lo convertirá al director educativo en un líder capaz de conducir a su equipo a una institución con amplios servicios de calidad y que sus miembros puedan trabajar con satisfacción en un ambiente con buen clima laboral.

Así lo refiere el marco del desempeño directivo, MINEDU (2015), refiere que el ejercicio de dirección escolar, es considerado un conjunto de procedimientos que, como producto identificado de una necesidad, llegan a ser organizadas, competentes, eficaces, sustentables, manejables, razonadas y efectuadas por cada integrante del centro educativo, y es más, aparte de dar cumplimiento a dichas necesidades y aspiraciones de los alumnos, presumen una mejora verídica en el alcance de los saberes, en un contexto moral y técnico, bajo el orden de sus pilares organizacionales como su misión, visión y valores. En razón al contexto del apropiado desempeño del director, Asimismo, el PESEM (Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación) correspondiente al 2012-2016, se plantea para el contexto de gestión y conseguir que las escuelas se responsabilicen en gestionar modificaciones apropiadas en los procedimientos educativos, considerando a toda la institución en la preparación y/o enseñanza. Es esencial mencionar que el alcance de los dominios y el avance de capacidades sugeridos se efectúan de manera pausada, dado que,

los directores necesitan de un período establecido para conseguir mayores conocimientos, crear habilidades y nuevas oportunidades.

A su vez, Contreras (2009) señala que el liderazgo Directivo se basa en la interacción de la plana administrativa con los docentes y alumnos en su conjunto, así mismo las autoridades que manejan la Institución tiene un gran papel en el desarrollo de la educación, ya que son ellos los encargados de gestionar recursos materiales, capacitaciones, programas de innovación en pro de la mejora educativa. Las finalidades que establecen el logro de este trabajo son los siguientes: Primeros considerar una percepción distribuida acerca del liderazgo educativo enfocada en las enseñanzas, que reconozcan la esencia de la función directiva en la institución, Segundo señalar la debida preparación de un directivo competente, enfocando el avance profesional de los que encabezan el comité directivo y como tercer finalidad es dirigir los procedimientos selectivos de evaluación en el cumplimiento de las funciones, instrucción y preparación laboral de los directivos.

En relación a la organización del contexto del buen desempeño del director, este se encuentra distribuido en 2 dominios, 6 competencias y 21 desempeños. Tal es así que los dominios se definen como capacidades que componen un área particular del proceder directivo. Los dominios conceptuados en el contexto del Buen Desempeño Directivo, se comprende como aquella agrupación compuesta de seis competencias, integradas a la vez de un campo particular del proceder directivo; además dan a conocer las labores esenciales para poner en funcionamiento los cambios de reforma de la institución. Se dice que la relación existente entre los dominios es activa, forman parte de un todo, integrado por las diversas funciones del director; también, son interdependientes, puesto que cada uno interviene en el progreso del otro de forma interconectada. El primer dominio se trata de la gestión de las condiciones para el perfeccionamiento de los aprendizajes, la cual engloba las capacidades del directivo enfocadas a edificar e introducir los cambios de la institución educativa, gestionando las coyunturas para incrementar la excelencia en el desarrollo de los saberes a través de la organización, la difusión de la armonía popular e intercultural, y la colaboración familiar y comunitaria. El segundo dominio resalta el enfoque de los métodos educativos para la perfección de los aprendizajes, que concibe las competencias encausadas en fortificar el logro profesional de los profesores y en establecer un acompañamiento minucioso al método educativo que estos efectúan.

La variable liderazgo directivo respaldada por los estudios hechos por Leithwood y Muñoz (2012) muestra cuatro dimensiones amplias, las cuales son: Mostrar dirección de

futuro, desarrollar personas, rediseñar la organización y gestionar la enseñanza -aprendizaje en la escuela.

La primera dimensión es Mostrar dirección de futuro, son: En primer lugar, se trata de establecer dirección, es decir brindar una finalidad con una particularidad moralista, que ayude a incentivar la tarea del staff, así como en la obtención de sus propias metas. Como señala Robinson, Hohepa y Lloyd (2009) que obviamente, si el factor principal en los alumnos es el aprendizaje, entonces es imprescindible rediseñar el contexto que permite la mejora en el entorno, ayudando e incentivando la labor del maestro en aula. Es importante que el ejercicio desarrollado por el equipo directivo permita el enfoque de una perspectiva y propósitos de progreso, que les permitan tener un sentido de compromiso colectivo, así como un apropiado discernimiento de un anhelado porvenir y de cómo llegar hacia ese futuro. Entonces, es elemental tener en cuenta por parte de los líderes el desarrollo de la comunicación habitual en los profesores para que no dejen de lado temas prioritarios, como por ejemplo el mejoramiento de procesos de inspección y consideración colectiva acerca de la ejecución de metas y oportunidades.

La segunda dimensión es desarrollar personas, la cual consiste en edificar el conocimiento y las capacidades que necesita el personal para efectuar los propósitos de la escuela, además del compromiso propuesto, que son las condiciones que éste desea para seguir efectuándolas. Según Wieviorka (2010) considera que los individuos son seres comunicativos con una capacidad de batallar entre sí, porque los problemas son parte de la vida en que nos desarrollamos, algo que no tiene que desanimarnos ni destruirnos; no obstante, estos problemas, orientados mediante el liderazgo directivo, motivan al diálogo y logran beneplácito entre sus integrantes, beneficiando de este modo la cohesión organizacional. Además, Waters, Marzano y McNulty (2003) consideran que el establecimiento de una cultura enfocada en el aprendizaje de los estudiantes necesitan: impulsar la colaboración y coherencia dentro del profesorado, una labor bien realizada y la ejecución de propósitos que se desea alcanzar. Esta dimensión se remite a la idoneidad del líder para fortificar ciertas potencialidades y destrezas de los integrantes de la institución, y esenciales para trasladarse de una forma provechosa hacia la efectividad de fines particulares. El desarrollo de las personas, se ajusta con actos de dirección de la enseñanza y el aprendizaje, con el debido control y el empleo de referencias acerca del efecto provocado por el empeño de mejoramiento.

La tercera dimensión se trata de Rediseñar la organización, para tal caso se trata de establecer ciertas disposiciones laborales que le permitan al personal elevar sus motivaciones y competencias. En tanto Leithwood (2009) menciona que, bajo este marco, los jefes directivos centralizan su ejercicio en rediseñar el entorno laboral y sus vínculos profesionales, denominándose de esta manera "líderes educativos de la institución". Asimismo, Revees (2010) manifiesta que el liderazgo directivo y el entorno son elementos que permiten crear circunstancias muy propicias para obtener buenos resultados. La cooperación que realizan las instituciones frente al progreso de los estudiantes depende mucho del aliciente y aptitud de su grupo profesional. No obstante, las exigencias institucionales pueden restringir el empleo de prácticas eficientes o deteriorar las intenciones apropiadas de los profesores. Por ende, se ha comprobado, a través de investigaciones comparativas, que la calidad de los resultados es asiduamente más elevada en colegios donde se ha efectuado una cultura participativa, y que la disposición enfocada hacia el logro de metas es más sólida donde las personas colaboran de modo frecuente en su entorno laboral.

Y como última y cuarta dimensión se trata de gestionar la enseñanza - aprendizaje en la escuela, el cual se enfoca en la gestión de ejercicios vinculados al aula de clases y la debida supervisión de las ocurrencias en dicho entorno. De acuerdo a ello, Michael Fullan (2005) indica que, frente a una institución identificada por un cumplimiento eficaz, se halla un aprendizaje frecuente de los integrantes que la conforman. Este aprendizaje se fundamenta en delimitar y enmendar faltas que se dan frecuentemente o en acertar nuevos modos de realizar la tarea. Algunos investigadores (Fullan, 2005; Togneri & Anderson, 2010) remarcen lo valioso del aprendizaje continuo en los docentes, los cuales deben efectuarse contextualmente en el espacio que laboran, alineados con los propósitos de mejora y con la resolución de ciertos conflictos que dificultan el progreso. Esta dimensión engloba las tareas y ejercicio de administrar la educación en la institución. Entre ellas, como la asignación de personal (selección de profesores, para resolver diversas situaciones desarrolladas en el entorno de la escuela en relación al profesional preparado), ayuda técnica y material a los profesores (elaboración de curriculum, recursos materiales), y el debido control de los profesores, se muestran en los compromisos auténticos y seguros de cada directivo de escuela y su equipo que la conforma. Por tanto, se debe emplear ciertas alternativas y métodos para vincularlos con la dirección de la enseñanza y del aprendizaje,

generando así el avance colectivo y el mejoramiento escolar de manera visionaria y continua.

Las teorías que fundamentan esta tesis se desarrolla a continuación. Para Harold y Heinz (2001), el liderazgo directivo se muestra como un argumento muy complicado de elementos que un ser humano necesita remediar para dar cumplimiento a los propósitos académicos en tiempos de transición. Tales cambios dados en el ámbito educativo demandan de un elevado nivel profesional del factor humano y optimización de recursos materiales. Según la SEP (2009) describe al liderazgo directivo como la forma de dirigir a un grupo de individuos en un rumbo establecido por medios no restrictivos, en otras palabras, el rol que desarrolla el nivel directivo, cuyo límite sobrepasa el cumplimiento del cargo en función del nombramiento, que se intranquiliza y se hace cargo del avance de los métodos al igual que de las personas. Todo esto genera un gran interés por alcanzar los propósitos y cumplir de esta manera las metas propuestas, que asimismo son distribuidas por los profesores, personal de apoyo, padres de familia y estudiantes.

Con respecto al liderazgo directivo tenemos en cuenta lo que señala Alfonso (2001), diciendo que hoy en día quien asume el rol de conducir un colegio, pasando incluso los límites de un administrador, tendrá que ser forzosamente un líder Educativo, quien logra de esta manera resultados perfectos en las circunstancias en que se vive; asimismo otro tema elemental no solo es contar con los requerimientos básicos para el cargo, ni conglomerar un amplio trayecto en su labor de profesor y directivo, sino presentar una perspectiva de que trascienda los parámetros de la institución. En ese mismo contexto, Rodríguez (2002) conceptualiza al liderazgo como un valor que incrementa a las actividades de un Director, ya que conduce bien o no es el resultado de su trabajo y del tipo de liderazgo que ejerce, esto supone, que se puede ser un líder bueno, pero puede tener una gestión no exitosa; o ser viceversa. Como consecuencia, cuando la dirección y liderazgo son clasificados, resultan ser inconsistentes. Por tanto, el liderazgo es un don muy importante en las personas que ocupan grandes cargos y no se pueden separar entre sí, por el contrario, estas deben fusionarse en la persona. Asimismo, García (2004) y Maureira (2004) ambos coinciden en que el liderazgo es un conjunto de prácticas intencionadamente instructiva; la cual busca proporcionar, animar, guiar y regular métodos confusos de delegación, acuerdo, colaboración y formación de los agentes educativos.

La definición de calidad educativa UNESCO (2005) define que la educación de calidad es un derecho de todos los seres humanos sin importar la etapa de la vida en la que

se encuentre, ya sea niño, adolescente o adulto y se torna imprescindible que los sistemas educativos a nivel mundial se dediquen a ofrecer una educación de calidad a sus pobladores, algo que dista mucho de la realidad por motivo a diversos elementos, así como de prioridades que se responsabiliza cada gobierno. De acuerdo a Van de Velde (2016) manifiesta que la Calidad educativa es indudablemente calidad para todos, de no ser así, no es calidad, así de simple. Tal es así que éste involucra una formación incluyente, sin distinción alguna; por el contrario, muestra una cooperación auténtica, como núcleo pedagógico y colaborador por eminencia. Así mismo, Tedesco (2010) dice que una educación basada en la calidad integral no es considerada un proyecto educativo, sino vista como un proyecto de sociedad.

Según el Minedu (2015) indica que la calidad educativa se conceptúa como aquel nivel excelente de instrucción que tienen que lograr los individuos para confrontar los desafíos del progreso humano, desempeñar su ciudadanía y seguir aprendiendo en el transcurso de la vida; se entiende de esta manera que la calidad educativa es pues un sistema que nos debe encausar hacia la idealidad de los resultados. De modo que, cuando nos enfocamos a la calidad educativa, nos estamos centrando a una formación idónea y que socialmente contribuya al Progreso Humano de los estudiantes, sus padres, docentes y familia en global; por ello se necesita de una enseñanza que enaltezca el nivel de avance de la sociedad con miras a obtener una apropiada calidad de vida de los miembros de la sociedad en su totalidad. Autores, como Braslavsky (2006), ha manifestado que la calidad educativa es aquella que ayuda en la adquisición de conocimiento sobre lo que tienen que aprender, en el tiempo apropiado de su entorno individual, social y en armonía. Como también Salas (2000) considera a la educación de calidad como componente clave de la preparación profesional que consiente a todos los individuos a aprender lo que necesariamente tienen que aprender de modo sobresaliente, con una actitud crítica, en un entorno de pertinencia y compromiso individual y social, y que ofrecen un buen desempeño profesional que les ayude a construir un sentido profundo y valioso del bienestar humano.

Por otra parte, SINEACE (2016), refiere que la calidad educativa es el estado máximo frente a la enseñanza, el cual se transmite mediante los procesos de evaluación y la didáctica, que se asocia con las estrategias que usan los docentes para llegar al alumnado y elevar la calidad educativa, así mismo el autor también describe que la calidad educativa depende mucho de los involucrados como: la plana docente, plana directiva, la comunidad y el Estado.

Las definiciones teóricas que amparan esta tesis son respaldadas por los siguientes autores. Según la opinión de Palladino (2005), define a la calidad educativa como cierta representación genérica con la que se designa un complicado constructo valorativo cimentado en el establecimiento de tres aspectos interconectados, entre ellos se menciona: la funcionabilidad, eficacia y eficiencia; expresión de un método de conexiones diversas entre los elementos esenciales de los procesos y centros educativos. La calidad educativa según Schmelkes (1994) es considerada como aquella suficiencia de proveer a los alumnos la propiedad de las normas básicas de cultura, las facultades para participar democráticamente, la habilidad para la resolución de problemas y el aprendizaje continuo en el desarrollo de valores y comportamientos aceptables con una comunidad que quiere calidad de vida para todos sus habitantes. Así mismo, Villalobos (2010) manifiesta que la calidad educativa implica una variedad de elementos que nos ayudan a desplegar nuestra labor en situaciones más adecuadas para nuestros estudiantes de acuerdo a las competencias de los grupos que laboran en un centro educativo. Cada escuela presenta sus propias carencias, claro que no se puede generalizar; sin embargo, se puede unificar perspectivas que generen mejores situaciones y un mejor entorno para el estudiante, profesores y directivos. Según lo indicado por Muños (2012) define a la calidad educativa, como productos positivamente considerados por la comunidad, en relación a la debida formación y su influencia en el desarrollo de los individuos en su entorno cultural. Se establece comúnmente como dimensiones de la calidad, se menciona a 5 de ellos: La filosofía distinguida como la relevancia, la pedagogía que enfoca a la eficacia, la cultura que muestra a la pertinencia, la sociedad que aborda a la equidad y la economía que aborda la eficiencia.

Se lo llama así cuando los resultados de la educación son admitidos por la comunidad y lo rinden atributo por su forma de desarrollo en el aprendizaje. Asimismo, Schargel (1997) manifiesta que la calidad educativa es cumplir las expectativas del usuario, es demostrar una mejora continua, es saber compartir responsabilidades con los que trabajan y saber recudir los desechos. Es decir, se debe de establecer los criterios para evaluar el nivel de calidad. Es saber desarrollar un proceso de enseñanza, donde se debe de dar el protagonismo a los estudiantes y padres, dando la facilidad de ir mejorando.

De acuerdo a la variable calidad educativa, se detalla sus cinco dimensiones, según Minedu (2014), tomado de la Unesco:

La dimensión Equidad, cuando se expresa en torno a la calidad educativa esta debe proporcionar los medios o recursos que sean elementales y así mismo el soporte para que

todos los niños y niñas, teniendo como base sus habilidades, destrezas y capacidades, puedan conseguir los más altos niveles de avance en el aprendizaje. En tanto, según la perspectiva de Pérez y Merino (2016) la calidad educativa es como se lleva a cabo el proceso de formación. Esto significa que debemos poner al alcance de todas las que integran, y no únicamente a aquellos que son de la clase opulenta y culturas dominantes los cuales vale distinguir como privilegiadas, entonces se dice que el conocimiento, medios y obligaciones deben perfeccionar las capacidades esenciales para practicar la ciudadanía en forma libre y así poder incluirse en la era actual sociedad del conocimiento, competente y globalizado, tan sólo así se podrá acceder a un trabajo digno de ejercer en los cuales profese su libertad en autonomía. En este contexto hablamos de la equidad como una dimensión tan elemental para valorar la calidad educativa. Según el Minedu (2014) describe que la calidad y equidad no se hayan en un estado de incompatibilidad, solo son inseparables, pues el adelanto que asume la sociedad es el sólido fortalecimiento de la educación. Esta entidad, menciona 3 niveles de equidad que se asocian entre si: Equidad de acceso y recursos y la calidad de los avances educativos, finalmente la equidad en el resultado de aprendizaje. Al mencionar la dimensión de equidad no se describe únicamente a la uniformidad de oportunidades, sino también a los cambios continuos que toda institución debe generar para así poder proporcionar entornos saludables con una amplia experiencia educativa y con una multiplicidad de oportunidades en la actual sociedad accesible a modificaciones según el avance de la tecnología. Según Sahlberg (2015) la equidad denota presentar un sistema institucional socialmente equitativo e inclusivo que ofrezca una serie de oportunidades formativas mediante la educación, que extiende el ingreso universal al colegio. Al respecto Blanco (2008) manifiesta que, en un sistema educativo, no sólo se trata de ofrecer ingresos y oportunidades, sino también el reto es generar condiciones y múltiples recursos para que sus integrantes puedan efectivizar sus vivencias educativas, derivando de ello el acceso democrático al total de oportunidades accesibles en esta sociedad.

La dimensión Relevancia; desde un punto de vista es preciso y de vital importancia hacerse la siguiente interrogante: ¿cuáles son sus fines de la educación de calidad? y si aquello representa las carencias de la comunidad educativa de acuerdo a su realidad del contexto, y que no sólo favorezca a un grupo minoritario de poder dentro de ella. La calidad de educación será relevante e imprescindible también cuando impulsen aprendizajes significativos que les sirva resolver los problemas de su vida cotidiana y así demostrar el desarrollo personal en forma autónoma y libre. Los estudiantes deben estar educados para

afrontar los retos y desafíos que se les presentan y responder de acuerdo a la coyuntura social y cultural en que se desenvuelven; es decir de acuerdo a su realidad. De acuerdo al Minedu (2015), lo define como un factor significativo de los procesos educativos que buscan la calidad, enfocándose a las intenciones o convicciones condicionantes del ejercicio y toma de decisiones del sistema en su totalidad. Tal es así que, el reconocimiento de la relevancia educativa debe estar reflejado en el conocimiento de saberes que se hallan determinados como fundamentales, además que cada alumno tengo como responsabilidad entender, distinguir, vivenciar y respetar los derechos humanos vitales, en este caso la libertad. Acotado también por Casassus (2008), donde define que la relevancia se haya vinculada con los sentidos de la formación educativa, sus propósitos, argumento, además del nivel efectivo para satisfacer las necesidades, anhelos e intereses de la comunidad, no únicamente aquellos grupos que cuentan con mayor jerarquía que otros dentro del entorno.

Dimensión Pertinencia; si enunciamos la pertinencia de la calidad educativa podríamos entender a que la educación sea significativa para niños y niñas sin importar que poseen diferentes capacidades e intereses y que provienen de diversos estratos sociales y culturas, en tal sentido lo que se requiere es que logren compenetrarse con el contexto de su cultura local, regional y mundial, pues tan solo así podrán formarse como sujetos en el ámbito social, desarrollándose en plena libertad con autonomía y su propia identidad. Desde esta perspectiva Minedu (2015), definió como: La falta de que esta sea elemental para individuos de diversos entornos sociales y culturales y con diversas competencias e intereses; de modo que puedan atribuirse de los contextos culturales a nivel mundial y nacional, y formarse como personas en el entorno social, construyendo así su independencia, autogobierno, su autodeterminación y su propia identidad. Esta dimensión de pertinencia es la necesidad fundamental que tienen todas las personas de diferentes contextos socioculturales y con diferentes destrezas y habilidades para conocer bien de los contenidos de las costumbres mundiales, nacionales y locales, para ser libres y con los propios principios bien definidos en los procesos de aprendizaje. Según Márquez (2008), fundamenta que la pertinencia requiere de una inclusión del otro donde prevalezca la igualdad, teniendo en cuenta el respeto y valoración de los universos simbólicos, es decir los patrones que lo sostienen. Asimismo, Díaz (2005), manifestó que la pertinencia requiere de un compromiso con sabiduría e inteligencia que conlleve un planteamiento ético y político de la sociedad.

Dimensión de Eficacia. Esta dimensión enfocada a una educación de calidad da a entender en qué medida y magnitud son alcanzados los fines educativos determinados y respaldados bajo una visión de derechos. Frente a ello García (2009) considera relevante que todos los elementos asuman en forma pertinente su función, de tal manera que el individuo desarrolle sus capacidades y contrarreste sus limitaciones. Según Gray (1990) asevera que lo elemental del liderazgo es que se presenta como uno de los anuncios más evidentes en el estudio de la eficacia académica. En consecuencia, para el investigador en mención, esta dimensión debe dar a conocer acerca de la conformidad en que los niños y niñas alcances en ingresar y conservar su permanencia en el colegio; entonces si sus necesidades son atendidas debidamente tanto para los estudiantes, padres de familia y comunidad; entonces ahí estaremos hablando de una educación obligatoria y gratuita. En contexto, según Schemelkes, (2007) también especifica que la eficacia se revela como la idoneidad del sistema en el cumplimiento de sus propósitos que le han sido atribuidos, comprende además los aspectos de cobertura, constancia, promoción y aprendizaje veraz. Asimismo, Chase y Aquilano (1995), expresan que la eficacia es el alcance de los resultados deseados.

Finalmente, la Dimensión Eficiencia, cuando se refleja la eficiencia como la dimensión de una educación de calidad se pregunta de la forma a que han sido alcanzados los objetivos. Por lo tanto, se entiende de qué forma se ha destinado los financiamientos a la educación y a las instituciones y de cómo lo han manejado estos recursos. Desde este enfoque Minedu (2014), considera el máximo uso de los recursos para la obtención de magníficos resultados. Entonces se dice que la eficiencia es el manejo de forma regulada y adecuada que se le ofrece a los medios previstos por el gobierno central a las escuelas educativas públicas y que estos sean utilizados para perfeccionar la calidad de la educación en cada institución nacional. Al respecto Orealc (2007), señaló que la dimensión eficiencia es una cualidad principal de la calidad educativa, de tal forma es imprescindible estudiar qué tanto el ejercicio público es apropiado, valorando el derecho de las personas y que su esmero material sea convenientemente examinado y gratificado. Por lo tanto, la inversión pública que se realiza a las instituciones es beneficiosa para todos y la forma cómo es administrada por los directivos de las entidades públicas, para conseguir mayor eficiencia en la calidad educativa y perfeccionar el aprendizaje de los alumnos de todo el Perú. Espinoza y otros (1994), dijeron que: “La eficiencia representa el empleo máximo de recursos a favor del logro de los objetivos planificados”.

Con relación a la consideración de la calidad educativa, Gonzáles (2000), dijo que La calidad se ha convertido en un tema fundamental para toda organización, donde se exige la certificación de los elementos de garantía de calidad; razón por la que no es de extrañarse que la formación educativa haya manifestado atención por este tema de vital importancia, aunque cabe resaltar que este interés no es nuevo. Según la autora la importancia radica en que toda organización parte del éxito económico, donde se exige la calidad en su totalidad, por lo que la educación ha tomado un rumbo hacia la prosperidad. Por tal razón; hoy en día, el liderazgo planteado por el maestro líder se ha transformado en un factor esencial de cualquier intento de actualización educativa y con ello el progreso del desempeño docente.

En base a la teoría presentada, se formula el planteamiento general del problema: ¿Qué grado de relación existe entre el Liderazgo directivo y la calidad educativa en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres? De este problema general se deslinda cinco problemas específicos que se dan a conocer en la matriz (Ver anexo 3). Así mismo se da a conocer el objetivo general: determinar la correlación entre liderazgo directivo y la calidad educativa, y del objetivo general se deslinda cinco objetivos específicos que se dan a conocer en la matriz expuesta en el anexo 1. También se presenta la hipótesis general: Existe relación significativa entre el Liderazgo y Calidad educativa en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019 De la hipótesis general se desprende tres hipótesis específicas que son contrastadas en resultados.

El trabajo de investigación dio a conocer teóricamente las dimensiones de liderazgo directivo y calidad educativa, identificando la correlación que tienen en el campo educativo, para poder entender el problema en lo dicho es investigar y analizar las teorías que lo respaldan, por ello este trabajo aportó nuevos conceptos, basados en diferentes autores y más aún sobre todo que se ha tomado a una nueva población, en este caso a los docentes de la institución educativa N° 2002 “Virgen María del rosario” del distrito de san Martín de Porres. Esta investigación tiene valor teórico, porque explica las variables y sus dimensiones y la relación que existe dando a conocer la correlación que existe entre sí.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

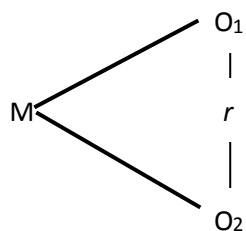
Teniendo en cuenta a Arias, (2012), la presente tesis se identificó como un estudio de tipo descriptivo, exploratorio y correlacional.

Esta investigación descriptiva se halla enfocada a la particularidad de hechos concretos y reales como lo describe el Liderazgo Directivo y la Calidad Educativa en el Colegio 2002 “Virgen María del Rosario” 2019. Es explicativa porque, éste se direcciona al hallazgo de elementos que se han visto involucrados en el acontecimiento de un fenómeno. Adicionalmente estos tipos investigativos se hallan rigurosamente vinculados ya que no se puede detallar un hecho o acontecimiento sin antes no conocemos sus particularidades. Es correlacional por cuanto el estudio indaga una asociación existente entre las variables, liderazgo y calidad educativa.

Según Arias (2012) la tesis admite el diseño no experimental, transversal y correlacional.

La investigación no presenta una variable a la cual se va manipular, por tanto, es no experimental, observándose de tal forma los hechos como suceden. Considerada transversal porque, examina a los individuos de diversas edades, materia de estudio en un tiempo determinado. Correlacional, puesto que se encuentra oportuno en la precisión del nivel de asociación entre las variables: Liderazgo y calidad educativa que se realiza en el Colegio 2002 “Virgen María del Rosario”.

El diseño se resume en el siguiente grafico



Donde:

M= Muestra

O1 = Variable 1 O2 = Variable 2 r =

Relación de las variables de Estudio

2.2 Variables, Operacionalización de variable

Variable 1: Liderazgo Directivo

A continuación, se menciona la operacionalización de la variable en 4 dimensiones, Mostrar dirección de futuro, desarrollar personas, Rediseñar la organización y gestionar la enseñanza aprendizaje. Se aplicó una encuesta de 28 ítems que medirán el liderazgo directivo.

Definición Conceptual

Weinstein y Hernández (2014) conceptuaron al liderazgo directivo escolar como un contexto progresivo con un notable efecto en el alcance y la mejora, orientada a su vez a la descentralización, la autonomía y la respectiva rendición de cuentas de las instituciones educativas.

Variable 2: Calidad educativa

La segunda variable de operacionalización está conformada por 5 dimensiones Equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia. se aplicó una encuesta de 30 ítem de evaluación (Ver anexo1)

Es un derecho de todos los seres humanos sin importar la etapa de la vida en la que se encuentre, ya sea niño, adolescente o adulto. (UNESCO, 2005)

2.3 Población, Muestra y Muestreo

La población en estudio se encuentra representada por los profesores del Colegio 2002 “Virgen María del Rosario”, con un total de 80 docentes que se encuentran laborando.

La muestra parte de la cantidad total de la muestra fue de 40 docentes, del colegio República Federal de Alemania.

Muestreo no probabilístico, intencional porque, se elegirá a juicio de criterio y con la totalidad de la población y la muestra para la aplicación de la encuesta.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo de la presente tesis, se efectuó una recopilación de datos, mediante la Encuesta, considerada como aquella técnica conveniente y aceptable para muestras relativamente amplias.

En esta tabla se confirma la fiabilidad de los instrumentos en una prueba piloto encuestado a 40 docentes de la I.E. “República federal de Alemania” y estos fueron los resultados.

Resumen del procesamiento de casos

Tabla 1.

Liderazgo Directivo: Cálculo del alfa de Cronbach

		N	%
Casos	Válido	37	92,5
	Excluido ^a	3	7,5
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 2.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	28

Tabla 3.

Calidad educativa: Cálculo del alfa de Cronbach

		N	%
Casos	Válido	37	92,5
	Excluido ^a	3	7,5
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4.

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	30

(Ver anexo 2)

Según Hernández, Fernández y Baptista (2016) la tesis acepta el instrumento llamado cuestionario, que a diferencia de la entrevista no es elemental contar con un entrevistador. En el estudio se utilizó instrumentos modelo escala para recopilar datos de liderazgo y calidad educativa.

Instrumento Escala de Medición del Liderazgo Directivo.

El instrumento elaborado en la investigación, fue desarrollado por la investigadora teniendo en cuenta el contexto teórico operacionalizado, expresados mediante Dimensiones, Indicadores e ítems. En su representación estructural se muestra una serie de indicaciones planteados a los participantes que conforman la muestra, asimismo, se evidencia un contenido de ítems, que contestan a los indicadores y Dimensiones de las Variables estudiadas; de acuerdo a ello se estableció categorías de respuestas como: Nunca 1, Casi nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4 y Siempre 5. Instrumento (Ver anexo 3)

Instrumento Escala de Medición del Calidad Educativa.

El instrumento elaborado en la investigación, fue desarrollado por la investigadora teniendo en cuenta el contexto teórico operacionalizado, expresados mediante Dimensiones, Indicadores e ítems. En su representación estructural se muestra una serie de indicaciones planteados a los participantes que conforman la muestra, asimismo, se evidencia un contenido de ítems, que contestan a los indicadores y Dimensiones de las Variables estudiadas; de acuerdo a ello se estableció categorías de respuestas como: Nunca1, Casi nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4 y Siempre 5. (Ver anexo 4)

2.5 Procedimiento

La recolección de datos se realizó cumpliendo ciertos protocolos de autorizaciones a las instituciones encuestadas. Primero se aplicó la encuesta piloto a 40 docentes en la institución educativa “República Federal de Alemania” de la Comunidad de Chuquitanta, ubicada en el Distrito de San Martín de Porres; posteriormente se desarrolló la encuesta a 80 docentes en la institución educativa 2002 “Virgen María del Resario”, ubicado en la ex hacienda Naranjal, del Distrito de San Martín de Porres.

2.6 Método de análisis

Para el análisis de estudio se hizo uso de técnicas estadísticas descriptivas correlacional; de modo que pudo comprobarse cómo se presentó las variables de estudio y sus dimensiones respectivas.

En la tesis se desarrolló la estadística descriptiva para examinar y consecutivamente detallar la variable a través de tablas y gráficos. (Ver anexo 5)

2.7 Aspectos éticos

En la tesis desarrollada se salvaguardó la identidad de los participantes de la investigación y se consideró las cuestiones éticas oportunos, como, por ejemplo: confidencialidad, honestidad, originalidad, autenticidad, consentimiento informado, libre participación y anonimato de la información.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos de las Variable

En las siguientes tablas, se describe los resultados de la investigación correspondiente a los niveles que se tienen en las variables y las dimensiones respectivas.

Tabla 5.

Distribución de frecuencia de los niveles de la variable Liderazgo Directivo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Malo	38	47,5
Regular	42	52,5
Total	80	100,0

Se evaluó los niveles de la variable Liderazgo Directivo, con 47,5% manifiesta un nivel malo y 52,5% un nivel regular (ver tabla 5 y figura 1), en el nivel malo se obtuvo ese puntaje debido a que se identifica poco liderazgo directivo.

Tabla 6.

Distribución de frecuencia de los niveles de la variable Liderazgo Directivo

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Mostrar dirección de futuro	Malo	49	61,3
	Regular	31	38,8
Desarrollar personas	Malo	53	66,3
	Regular	27	33,8
Rediseñar la organización	Malo	38	47,5
	Regular	42	52,5
Gestionar la Enseñanza – Aprendizaje	Malo	28	35,0
	Regular	52	65,0
Total		80	100%

Se evaluó los niveles de la dimensión Mostrar dirección de futuro, con 61,3% manifiesta un nivel malo y 38,8% indica un nivel regular (ver tabla 6 y figura 2).

Se evaluó los niveles de la dimensión Desarrollar personas, con 66,3% manifiesta un nivel malo y 33,8% indica un nivel regular (ver tabla 6 y figura 3).

Se evaluó los niveles de la dimensión Rediseñar la organización, con 47,5% manifiesta un nivel malo y 52,5% indica un nivel regular (ver la tabla 6 y figura 4).

Se evaluó los niveles de la dimensión Gestionar la enseñanza aprendizaje, con 35,0% manifiesta un nivel malo y 65,0% indica un nivel regular (ver la tabla 6 y figura 5).

Tabla 7.

Distribución de frecuencia de los niveles de la variable Calidad Educativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Regular	27	33,8
Alto	53	66,3
Total	80	100,0

Se evaluó los niveles de la variable Calidad Educativa, con 33,8% manifiesta un nivel regular y 66,3% indica un nivel alto (ver tabla 7 y figura 6).

Tabla 8.

Distribución de frecuencia de los niveles de la variable Calidad Educativa

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Equidad	Bajo	3	3,8
	Regular	28	35,0
	Alto	49	61,3
Relevancia	Bajo	2	2,5
	Regular	17	21,3
	Alto	61	76,3
Pertinencia	Regular	42	52,5
	Alto	38	47,5
Eficacia	Regular	23	28,8
	Alto	57	71,3
Eficiencia	Regular	58	72,5
	Alto	22	27,5
Total		80	100%

Se evaluó los niveles de la dimensión equidad con 3,8% manifiesta un nivel bajo, 35,0% nivel regular y 61,3% indica un nivel alto (ver tabla 8 y figura 7).

Se evaluó los niveles de la dimensión relevancia con 2,5% manifiesta un nivel bajo, 21.3% nivel regular y 76,3% indica un nivel alto (ver tabla 8 y figura 8).

Se evaluó los niveles de la dimensión pertinencia con 52.5% manifiesta un nivel regular y 47,5% indica un nivel alto (ver tabla 8 y figura 9).

Se evaluó los niveles de la dimensión eficacia con 28,8% manifiesta un nivel regular y 71,3% indica un nivel alto (ver tabla 8 y figura 10).

Se evaluó los niveles de la dimensión eficiencia con 72,5% manifiesta un nivel regular y 27,5% indica un nivel alto (ver tabla 8 y figura 11).

3.2 Resultados inferenciales prueba de hipótesis.

Tabla 9.

Resumen de Correlaciones Liderazgo directivo y dimensiones de calidad educativa

		Correlaciones						
		Liderazgo Directivo	Equidad	Relevancia	Pertinencia	Eficacia	Eficiencia	Calidad Educativa
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo							
	Coeficiente de correlación	1,000	,074	,114	-,098	,115	-,031	,009
	Sig. (bilateral)	.	,516	,316	,388	,311	,786	,935
	N	80	80	80	80	80	80	80
	Equidad							
	Coeficiente de correlación	,074	1,000	,203	,357**	-,068	,036	,534**
	Sig. (bilateral)	,516	.	,071	,001	,549	,754	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
	Relevancia							
	Coeficiente de correlación	,114	,203	1,000	,300**	,530**	,215	,538**
	Sig. (bilateral)	,316	,071	.	,007	,000	,056	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
	Pertinencia							
	Coeficiente de correlación	-,098	,357**	,300**	1,000	,272*	,199	,679**
	Sig. (bilateral)	,388	,001	,007	.	,015	,077	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
	Eficacia							
	Coeficiente de correlación	,115	-,068	,530**	,272*	1,000	,206	,306**
	Sig. (bilateral)	,311	,549	,000	,015	.	,067	,006
	N	80	80	80	80	80	80	80
	Eficiencia							
	Coeficiente de correlación	-,031	,036	,215	,199	,206	1,000	,203
	Sig. (bilateral)	,786	,754	,056	,077	,067	.	,071
	N	80	80	80	80	80	80	80
	Calidad Educativa							
	Coeficiente de correlación	,009	,534**	,538**	,679**	,306**	,203	1,000
	Sig. (bilateral)	,935	,000	,000	,000	,006	,071	80
	N	80	80	80	80	80	80	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Prueba de hipótesis general

Ho: no existe relación significativa entre el Liderazgo y Calidad educativa en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019

Ha: existe relación significativa entre el Liderazgo y Calidad educativa en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019.

Significancia 0,05

Estadístico de prueba: Rho Spearman

De acuerdo a los valores mostrado en la muestra estudiada, la correlación entre Liderazgo directivo y Calidad educativa se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,0090, cuyo nivel es una correlación positiva, pero muy débil o nula; asimismo se tiene una significancia $p=0,935>0,05$ por tanto se acepta la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alternativa, entonces No existe relación significativa entre el Liderazgo y Calidad educativa en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019

Prueba de hipótesis general

Ho: no Existe relación significativa entre el Liderazgo y Calidad educativa en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019

Ha: Existe relación significativa entre el Liderazgo y Calidad educativa en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Ho: no existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Equidad en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres,2019

Ha: Existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Equidad en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres,2019

Significancia 0,05

Estadístico de prueba: Rho Spearman

De acuerdo a los valores mostrados en la tabla 9, de la muestra estudiada, la correlación entre Liderazgo directivo y equidad se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,074, cuyo nivel es correlación positiva, muy débil o nulo; además de una significancia p-valor $=0,516 > 0,05$ por lo tanto se acepta la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alternativa, entonces No existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión Equidad en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019.

Hipótesis específica 2:

Ho: no existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Relevancia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019.

Ha: existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Relevancia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019.

Significancia: 0,05

Estadístico de prueba: Rho Spearman

De acuerdo a los valores mostrados en la tabla 9, de la muestra estudiada, la correlación entre Liderazgo directivo y relevancia se obtuvo se tiene un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,114, cuyo nivel no es correlación, es positivo, pero muy débil o nulo, además se tiene significancia p-valor $=0,316 > 0,05$; aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alternativa, por tanto No existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión Relevancia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019

Hipótesis específica 3:

Ho: no existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Pertinencia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019.

Ha: existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Pertinencia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019.

Significancia: 0,05

Estadístico de prueba: Rho Spearman

De acuerdo a los valores mostrados en la tabla 9, de la muestra estudiada, la correlación entre Liderazgo directivo y pertinencia se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman de -0,098, cuyo nivel es correlación negativa, muy débil o nulo, además se tiene significancia $p\text{-valor} = 0,388 > 0,05$; por tanto se aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alternativa, entonces No existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión Pertinencia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019.

Hipótesis específica 4:

Ho: no existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Eficacia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019

Ha: existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Eficacia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019

Significancia: 0,05

Estadístico de prueba: Rho Spearman

De acuerdo a los valores mostrados en la tabla 9, de la muestra estudiada, la correlación entre Liderazgo directivo y eficacia se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,115, cuyo nivel es correlación positiva, muy débil o nulo además de significancia $p\text{-valor} = 0,311 > 0,05$, asimismo; por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, entonces, No Existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión Eficacia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019.

Hipótesis específica 5:

Ho: no existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Eficiencia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019

Ha: existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Eficiencia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019

Significancia: 0,05

Estadístico de prueba: Rho Spearman

De acuerdo a los valores mostrados en la tabla 9, de la muestra estudiada, la correlación entre Liderazgo directivo y eficiencia se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman de -0,031, cuyo nivel es correlación negativa, muy débil o casi nulo, además significancia $p\text{-valor} = 0,786 > 0.05$; por tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, entonces no existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión Eficiencia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019.

IV. Discusión

Después de haber obtenido información estadística aplicada a la muestra de estudio, se obtuvo un nivel regular de Liderazgo Directivo de 52,5% y de Calidad a un nivel alto de 66.3%. Con la finalidad de obtener resultados para determinar la relación de Liderazgo Directivo y Calidad Educativa, planteado en el objetivo general en función del coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,009 y p igual a 0,935, se concluye que no existe relación significativa entre el Liderazgo y Calidad educativa en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres; entonces cabe comparar con los estudios realizados en la tesis de MALAVER (2018) en la que concluye, que si existe correlación positiva lo cual influye el liderazgo directivo significativamente en la calidad educativa en la institución educativa N° 82003 Nuestra Señora de la Merced – Cajamarca, en una población de 70 docentes, estudiantes y personal administrativo. Así mismo según Weinstein y Hernández (2014) conceptualizaron al liderazgo directivo escolar como un contexto progresivo con un notable efecto en el alcance y la mejora, orientada a su vez a la descentralización, la autonomía y la respectiva rendición de cuentas de las instituciones educativas; así mismo Minedu (2012) señaló al Liderazgo Directivo como el ejercicio de dirección escolar, considerado como un conjunto de procedimientos que, como producto identificado de una necesidad, llegan a ser organizadas, competentes, eficaces, sustentables, manejables, razonadas y efectuadas por cada integrante del centro educativo, y es más, aparte de dar cumplimiento a dichas necesidades y aspiraciones de los alumnos, presumen una mejora verídica en el alcance de los saberes, en un contexto moral y técnico, bajo el orden de sus pilares organizacionales como su misión, visión y valores. A su vez Anderson (2016) concluye, que, para demostrar un protagonismo de liderazgo con visión a un futuro exitoso de una Institución Educativa, se debe ayudar a cumplir las aspiraciones y los propósitos trazados en la tarea durante la planificación, el cual involucra un resultado esperado. Por otro lado, Mohammed Abaalkhail (2013) realizó una tesis titulada El modelo de calidad educativa: Perspectivas sauditas y británicas sobre pilares de calidad en la educación. Universidad Brunel. Su propósito fue plantear un nuevo ejemplar de calidad educativa, fundado en un acuerdo saudita - británico. El método del estudio se basó en la filosofía realista con 15 casos, y un diseño cualitativo, con una entrevista semiestructurada. El autor concluye que el progreso del alumno, el éxito y la satisfacción son máximos elementos de la calidad educativa y que los logros alcanzados por la escuela son signos para el logro de una formación apropiada. Asimismo, respecto al objetivo específico 1 que

determinar la relación entre el Liderazgo Directivo con el nivel de la Equidad en función del coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,074 y p -valor igual a 0,516 se obtuvo que no existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión Equidad en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, en similitud de resultados se pudo referir a Los estudios realizados por Salas y Soto (2019) tomaron de muestra a una población a 60 docentes y 30 docentes como muestra, concluyendo que no existe correlación alguna, entre el liderazgo directivo y la calidad a su vez la estadística es p -valor igual 0,790 que es mayor al nivel de significancia de 0,05. Según IPEBA (2016) a través de los mapas del progreso de los estudiantes y los estándares de aprendizaje, se promueve que la calidad educativa logre los estándares que se proponen el programa Curricular de Educación Básica Regular. Anderson (2010) en los estudios realizados sobre liderazgo directivo en Chile, concluyó que tenemos la necesidad de realizar buenas prácticas de liderazgo en las escuelas públicas para lograr metas en común.

A su vez en el objetivo específico 2 determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y la relevancia en función del coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,114 y p -valor igual a 0,316 no existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión Relevancia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019, estudios realizados en escuelas de educación básica en México. Se aplicó un cuestionario estandarizado a 1,559 estudiantes, y una entrevista a 74 docentes y 35 directores de 35 escuelas primarias públicas y particulares en 14 ciudades del país, concluyen que las relevancias de sus resultados favorecieron a recojo de información tal como lo habían plantado en las preferencias sobre las áreas de ciencia.

En el objetivo específico 3 es determinar la relación entre el Liderazgo Directivo con el nivel de la pertinencia en función el coeficiente de correlación Rho Spearman igual a -0,098 y p -valor es igual a 0,388 por tanto no existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión Pertinencia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019, también, a los entornos inmediatos en donde las personas viven su cotidianidad. Esta pertinencia se refiere a la adecuación de los procesos, contenidos y fines educativos a las condiciones concretas de las comunidades que son sujeto de las acciones educativas, se encuentra resultados que coinciden con los estudios realizados en México por Martínez, Guevara y Valles (2016) concluyeron de acuerdo a los resultados realizados a 206 en la región centro sur del estado de Chihuahua, al desempeño docente y

la calidad educativa obtuvieron resultados no existe relación entre el desempeño docente y calidad educativa también según Márquez (2008), fundamenta que la pertinencia requiere de una inclusión del otro donde prevalezca la igualdad, teniendo en cuenta el respeto y valoración de los universos simbólicos, es decir los patrones que lo sostienen. En tanto, el currículo nacional, está enfocado para prestar atención a la multiplicidad en modo conjunto, proporcionándoles libertad a los profesores para acomodar sus contextos temáticos según las necesidades de los alumnos. Asimismo, Díaz (2005), manifestó que la pertinencia requiere de un compromiso con sabiduría e inteligencia que conlleve un planteamiento ético y político de la sociedad.

En cuanto al objetivo específico 4 determinar la relación entre el Liderazgo Directivo con el nivel de la eficacia en la institución en función del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,115, y un p -valor es igual a 0,311 mayor a nivel de significancia de 0,05 por tanto no existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión Eficacia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019, desde este enfoque Minedu (2014), considera el máximo uso de los recursos para la obtención de magníficos resultados, entonces se dice que la eficiencia es el manejo de forma regulada y adecuada que se le ofrece a los medios previstos por el gobierno central a las escuelas educativas públicas y que estos sean utilizados para perfeccionar la calidad de la educación en cada institución nacional. Al respecto Orealc (2007), señaló que la dimensión eficiencia es una cualidad principal de la calidad educativa.

En relación a determinar el objetivo específico 5, es determinar la relación entre el Liderazgo Directivo con el nivel de la eficiencia, en función del coeficiente de correlación Rho Spearman de -0,031 y p -valor igual a 0,786 mayor nivel de significancia 0.05. No Existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión Eficacia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019, según Schemelkes, (2007) también especifica que la eficacia se revela como la idoneidad del sistema en el cumplimiento de sus propósitos que le han sido atribuidos, comprende además los aspectos de cobertura, constancia, promoción y aprendizaje veraz. Asimismo, Chase y Aquilano (1995), expresan que la eficacia es el alcance de los resultados deseados y de acuerdo a los valores mostrado en la tabla 16, de la muestra estudiada.

V. Conclusiones

- Primero:** De acuerdo al objetivo general de Liderazgo directivo es percibido por los docentes de la I.E institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, a un nivel regular con un 52,5%. Asimismo, posee 0,009 de coeficiente de correlación de Rho Spearman que indicó que la correlación es nula y respecto a la significancia $p\text{-valor}=0,935>0.05$, se concluye que el liderazgo directivo y calidad educativa no poseen relación significativa.
- Segundo:** De acuerdo al objetivo específico 1 Determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y la equidad en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, a un nivel alto de 61,25% de coincidencias. Asimismo, posee 0,074, de coeficiente de correlación de Rho Spearman que indicó la correlación es nula y respecto a la significancia $p\text{-valor}=0,516>0.05$, se concluye que no existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión Equidad.
- Tercero:** De acuerdo al objetivo específico 2 Determinar la relación entre el Liderazgo Directivo con la relevancia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 76,25% de coincidencias. Asimismo, posee 0,114 de coeficiente de correlación de Rho Spearman que indicó la correlación es nula y respecto a la significancia se tiene $p=0,316>0.05$ se concluye por tanto no existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión Relevancia.
- Cuarta:** De acuerdo al objetivo específico 3 Determinar la relación el Liderazgo Directivo con el nivel de la pertinencia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, un nivel regular con un 52.5% Asimismo posee -0,098, de coeficiente de correlación de Rho Spearman que indicó la correlación es nula y respecto a la significancia se tiene $p\text{-valor} =0,388>0.05$ con la que se concluye no existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión Pertinencia

- Quinto:** De acuerdo al objetivo específico 4 Determinar la relación entre el Liderazgo Directivo con el nivel de la eficacia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, a un nivel alto con un 71,25% de coincidencias. Asimismo, posee un 0,115 de coeficiente de correlación de Rho Spearman que indicó la correlación es nula y respecto a la significancia se tiene $p\text{-valor}=0,311>0.05$, por tanto, se concluye que no existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión Eficacia
- Sexto:** De acuerdo al objetivo específico 5 Determinar la relación entre el Liderazgo Directivo con el nivel de la eficiencia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, a un nivel regular con un 72,5% de coincidencias. Asimismo, posee -0,31 de coeficiente de correlación de Rho Spearman que indicó la correlación es nula y respecto a la significancia se tiene $p\text{-valor}=0,786>0.05$, por tanto, se concluye que no existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión Eficiencia.

VI. Recomendaciones

Primero:

Es importante que el equipo directivo pueda tomar medidas más pertinentes que les permitan revertir los resultados con capacitaciones o practicando la comunicación fluida con el personal docente, plantear estrategias permanentes, de esta manera podría responder oportunamente a los desafíos que demanda un liderazgo directivo, ya que en calidad educativa se puede optimizar mucho mejor los niveles de aprendizaje de los estudiantes.

Segunda:

Motivas a sus colaboradores a participar en la planificación, ejecución y evaluación de objetivos institucionales, estableciendo compromisos para asumir retos en equipo, lo cual permitirá que todos se involucren, para completar la actividad de planificación en forma colaborativa y después seguir mejorando las dificultades que se encuentren a lo largo de la mejora.

Tercero:

Se sugiere al director de la institución educativa planificar en su Plan Anual de Trabajo, actividades y lineamientos que promuevan la mejora del liderazgo directivo y calidad educativa, lo cual permitirá desarrollar habilidades pedagógicas docentes y cada uno de los agentes educativos a contribuir a la mejora, a su vez promover espacios para incrementar en sus colaboradores se especializaciones, jías de interaprendizaje y realicen estudios de posgrado que se relacionen con las áreas que enseñan, promoviendo le invención de estrategias pedagógicas y constante actualización. Todo ello le asegurará mejorar el Liderazgo directivo.

VII. Referencias

- Alfonso, A. (2001). *La excelencia gerencial en educación*. Lima: Derrama Magisterial. Pág. 13. (B. Publica de Lima). C 371.1 E.
- Anderson, S. (2010). *Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela*. Psicoperspectivas, vol. 9, n° 2, julio-diciembre, pp. 34-52. Chile: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Recuperado el 06 de julio de 2016, de <http://www.scielo.cl/pdf/psicop/v9n2/art03.pdf>
- Anderson, S. (2016). Los servicios locales de educación y el mejoramiento escolar. Trabajo presentado en el Seminario Internacional Nuevos liderazgos para la Educación Pública: Fortaleciendo la Escuela desde el territorio. Valparaíso, Chile. recuperado de <http://www.lidereseducativos.cl>
- Arias, F. (2012) *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ª Edición. Caracas, Venezuela. Editorial Episteme.
- Bass, Bernard. (1997). *Does the transactional–transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries?* American psychologist, 52(2), 130.
- Blanchard, K. and Colbs. (2007) *Top level leadership. The key of an organization of High performance Barcelona: Granica*. Braslavsky C. *Diez factores para una educación de calidad para todos en el siglo XXI*. REICE 2006; 4: 84-101.
- Corredor, N.A. (2019) *Factores de la calidad educativa desde una perspectiva multidimensional: Análisis en siete regiones de Colombia*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Colombia, Colombia.
- Contreras, M. (2009) *Liderazgo directivo en la gestión escolar desde el enfoque político de la escuela*. Vol. 18, Núm. 34. Perú.
- Chase, R. y Aquilano, N. (1995). *Dirección y Administración de la Producción y de las Operaciones*. 6º Edición. Editorial Irwin, España
- De la Orden, A. (1993). *La escuela en la perspectiva del producto educativo. Reflexiones sobre evaluación de centros docentes*. *Bordón*, Vol. 45, N° 3. Pág. 264.
- Fullan, M. (2005). *Leadership and sustainability: System thinkers in action*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press

- García, L. (2004). *Relación entre el liderazgo y el rendimiento académico en los estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria del colegio La Inmaculada de Pucallpa*. Tesis de maestría de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- García, Y. (2016). *Liderazgo de director y el desempeño docente*. UNMSM. Recuperado de:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5680/Garcia_zy.pdf;jsessionid=DF5865EF8.
- González, A. (2000) *Calidad, eficacia y clima en centros educativos: Modelos de evaluación y relaciones causales*. Tesis Doctoral inédita. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Gray, J. (1990). *The Quality of Schooling: Frameworks for Judgement*. British Journal of Educational Studies, Vol. 38, No. 3, pp.204-233.
- Hargreaves, A. y Fullan, M. (2012). *Professional Capital Transforming Teaching in Every School*. Teachers College Press.
- Harold, k. y Heinz, W. (2001). *Elementos de Administración*. Editorial Mc GranHill. México.
- Hernández, R. (2008) *Los estilos de liderazgo directivo y la calidad educativa*. Revista Temática de investigación. Recuperado 18/12/13
www.cchep.edu.mx/docspdf/re08_3.pdf.
- Hogan, R. Curphy, G. & Hogan, J. (1994). *What we Know About Leadership. Effectiveness and Personality*. En: American Psychologist, 49(6): 493–504
- Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo (2005). *El imperativo de la calidad*. París, Francia: Ediciones UNESCO.
- Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación (2013). *¿Qué y cómo evaluamos la gestión de la institución educativa. Matriz y Guía de autoevaluación de la gestión educativa de instituciones de Educación Básica Regular*. Perú.
- Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación. (2011). *Equidad, acreditación y calidad. Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación*. Lima: IDEM. Obtenido

de <https://www.sineace.gob.pe/wpcontent/uploads/2015/06/Equidad-Acreditaci%C3%B3n-y-CalidadEducativa.pdf>

Latapí, P. (2009). *Calidad. Finale Prestissimo*. México: Fondo de Cultura Económica, pp. 84-86.

Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile: Fundación Chile.

Lugo, M. y Ithurburu, V. (2019) *Políticas digitales en América Latina. Tecnologías para fortalecer la educación de calidad*. Tesis de maestría de la Universidad Nacional de Quilmes (UNQ). Argentina.

Maureira, O. Moforte, V. y Gonzáles, G. (2014) *More distributed leadership and less managerial leadership. New perspectives to characterize influence processes in schools*. Tesis. Educational profiles vol.36 no.146 Mexico.

Maureira, O. (2004). *Liderazgo y eficacia escolar hacia un modelo causal*. Santiago de Chile: Universidad Católica Cardenal Raúl Silva Henríquez.

León, M. (2018). *El nivel de la calidad educativa en las instituciones educativas de Villas de Ancón- año, 2018*. Lima, Perú.

MINEDU (2016) *Marco de Buen Desempeño Directivo*. Directivos construyendo escuela. Lima, Perú. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

MINEDU (2015) *Compromisos de Gestión Escolar*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>

Mohammed, A. (2013) *The Education Quality Model: Saudi and British Perspectives on Pillars of Quality in Education*. Tesis de maestría. Brunel University.

Muñoz, C. (2003). *Desarrollo de una propuesta para la construcción de indicadores del impacto social de la educación en América Latina y el Caribe*.

Northouse, P. (2013). *Leadership: Theory and practice*. United States: Sage publications.

Palladino, E. (2005). *Diseños curriculares y calidad educativa*. Buenos Aires: Espacio Editorial.

- Pérez J. y Merino M. (2016). *Rol docente*. Publicado: 2014. Actualizado: 2016. Definiciones: Definición de rol docente. Recuperado de: <https://definicion.de/rol-docente/>.
- Robinson, V., Hohepa, M. y Lloyd, C. (2009). *School leadership and student outcomes: Identifying what works and why: Best evidence synthesis iteration (BES)*. New Zealand: Ministry of Education.
- Rodríguez, M. (2002). *Función Directiva Escolar - Guía de Autoperfeccionamiento*. México: Ediciones Castillo
- Rodríguez, E. (2016). *Micropolítica escolar y el liderazgo directivo en la escuela*. Revista Educación 41(1), 1-14, e-ISSN: 2215-2644, enero-junio, 2017. Recuperado de: <http://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v41n1/2215-2644-edu-41-01-00189.pdf>
- Rodriguez, G y Gairin, J (2017) *Influencia de las Prácticas de Liderazgo Pedagógico en las Prácticas Pedagógicas Docentes: caso en Chile de las Unidades Técnicas Pedagógicas*. Tesis de maestría de la Universidad de Barcelona. España.
- Salas, M y Soto, G. (2018). *Liderazgo Directivo y Calidad Educativa en la Institución Educativa. Ambo - 2018*.
- Sahlberg, P. (2015) *Finnish lessons 2.0: What can the world learn from educational change in Finland?* New York: Teachers College.
- Schein, E. (1982). *Psychology of the organization*. Mexico: Prentice Hall.
- Schmelkes, S. (1994). *Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas*. México: SEP.
- Secretaría de Educación Pública (2009). *Plan estratégico de transformación escolar*. México
- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación Certificación de la Calidad de la Educación (SINEACE) (2016), Lima, Perú.
- Tedesco, J. (2010). *Education for a fairer society*. Buenos Aires, Argentina. Recovered from <https://www.youtube.com/watch?v=WDhLvL5N4HU>
- Terry, R. (2014). *How did the best performing education systems in the world achieve their goals?*. Santiago de Chile, Chile: PREAL. Recovered from www.oei.es/pdfs/documento_preal41.pdf [Links]

- Togneri, W. & Anderson, S. E. (2003). *Beyond islands of excellence: What districts can do to improve instruction and achievement in all schools*. Washington, DC: The Learning First Alliance.
- Van de Velde, H. (2016). Notes on educational quality ... Question of product and / or process? Estelí, Nicaragua: ABACO en Red. Obtained from www.abacoenred.com
- Waters, T.; Marzano, R.J. y McNulty, B. (2003). *What 30 years of research tell us about the effect of leadership on student achievement*. Colorado: McREL.
- Weinstein, J. y Hernández, M. (2014) *Políticas hacia el liderazgo directivo escolar en Chile: Una mirada comparada con otros sistemas escolares de América Latina*. Universidad Diego Portales, Chile.
- Wieviorka, M. (2010). *The social conflict*. Sociopedia.isa, 1-10. Retrieved from <http://www.sagepub.net/isa/resources/pdf/Social%20Conflict%20-%20Spanish.pdf>
- Wilson, J. (1992). *Cómo valorar la calidad de la enseñanza*. Madrid: Editorial Paidós.

Anexos

Anexo 1. Cuestionario: liderazgo directivo

INSTRUCCIONES

Por favor responda, todos los ítems de esta lista de preguntas. Sólo se puede marcar una opción para cada pregunta. Este cuestionario es anónimo; además el procesamiento de los resultados será reservado. Le pedimos su total sinceridad en cada una de las respuestas. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ITEM	1	2	3	4	5
DIMENSION: MOSTRAR DIRECCION DE FUTURO					
1. El director fomenta a la identificación con la visión institucional.					
2. El director transmite optimismo respecto al futuro de la institución.					
3. La institución educativa tiene una misión clara.					
4. El director orienta al personal para un cumplimiento eficiente de metas.					
5. El director gestiona nuevas oportunidades para la I.E. (Por ejemplo; becas, otros).					
6. El director trabaja para el fortalecimiento institucional.					
7. El director muestra identificación con los principios y valores institucionales.					
8. El director promueve la práctica de valores en la institución.					
DIMENSION: DESARROLLAR PERSONAS					
9. En lo posible el director atiende a mis necesidades y problemas personales con empatía.					
10. El director plantea metas en función a mis necesidades, conocimientos, destrezas, habilidades y capacidades.					
11. El director me orienta para alcanzar un alto nivel profesional.					
12. El director facilita el desarrollo del personal promoviendo actualizaciones, talleres o brindando facilidades para ello.					
13. El director muestra conductas que son dignas de imitar por el personal de la institución.					
14. El director se preocupa por la mejora de comportamientos inapropiados sin juzgar a los miembros de su institución.					
15. El director promueve el entusiasmo por la tarea educativa					

16. El director me motiva para hacer más de lo que yo en principio esperaba hacer.					
DIMENSION: REDISENAR LA ORGANIZACION					
17. El director practica el diálogo para la resolución de conflictos y la mejora institucional.					
18. El director estimula una libre expresión de ideas y opiniones en el marco de una cultura colaborativa.					

19. El director posibilita la creación de tiempos comunes para planificar el trabajo del personal.					
20. El director delega responsabilidades y tareas considerando las capacidades individuales de su personal.					
21. El director promueve actividades que permiten la participación de los padres de familia.					
22. El director fomenta el involucramiento de la escuela en los problemas de su localidad.					
DIMENSION: GESTIONAR LA ENSEÑANZA- APRENDIZAJE					
23. El director facilita modelos de instrumentos técnico-pedagógicos.					
24. Facilita oportunamente los materiales requeridos para cumplir a cabalidad nuestra labor docente.					
25. El director utiliza adecuadamente los recursos propios de la I.E para dar soporte técnico a los equipos tecnológicos.					
26. El director supervisa el cumplimiento de las normas y labores.					
27. El director evalúa el desempeño docente.					
28. El director brinda acompañamiento para la mejora de la práctica docente.					

CUESTIONARIO: CALIDAD EDUCATIVA

En el presente cuestionario se muestra una escala valorativa, para el desarrollo de la misma, requerimos su gentil colaboración respondiendo a todas las interrogantes. Se debe marcar con una (x) la alternativa que considere pertinente para la interrogante planteada, que a continuación se presenta.

Se le pide contestar con sinceridad según su propia opinión, se garantiza discreción y reserva del caso.

ESCALA VALORATIVA		
CODIGO	CATEGORIA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

Nº	Ítems de Calidad Educativa	Criterios				
		S	CS	AV	CN	N
D1. Equidad						
01	Se asegura el ingreso de toda la población en edad escolar.					
02	Se atiende a los estudiantes según las necesidades individuales.					
03	Se busca que los estudiantes alcancen los estándares de aprendizaje.					
04	La comunidad educativa define claramente, lo que se desea alcanzar a largo plazo.					
05	Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales.					
06	El equipo directivo asigna los recursos didáctico estructurado para lograr las competencias planificadas.					
07	Existe el trato equitativo en todos los niveles educativos de la institución.					
08	Existen un trato igualitario para todos los actores educativos sin distinción alguna.					
09	En las reuniones colegiadas se intercambian experiencias para mejorarlos aprendizajes de los estudiantes.					

D2 Relevancia						
10	Se promueven aprendizajes significativos en los estudiantes.					
11	Se forman las competencias necesarias para que los estudiantes se integren adecuadamente a la sociedad.					
12	La enseñanza es contextualizada a su realidad.					
13	Los docentes poseen las herramientas pedagógicas necesarias para mediar los estándares de aprendizaje.					
14	Los profesores organizan las estrategias didácticas para alcanzar buenos resultados.					
15	Los educadores evalúan su práctica pedagógica.					
D3 Pertinencia						
16	Se enseñan respetando la cultura local de los estudiantes.					
17	Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
18	El centro de la práctica pedagógica son los estudiantes.					
19	Los materiales didácticos están a disposición de los docente y estudiantes.					
20	Los medios audiovisuales se encuentran al alcance de los docente y estudiantes.					
21	Los directivos promueven las actualizaciones pedagógicas para mejora la calidad educativa de los estudiantes.					
D4 Eficacia						
22	Se utilizan diferentes estrategias didácticas para lograr los estándares de aprendizaje.					
23	La visión institucional es clara para lograr las metas planificadas.					
24	Los profesores labora en función de la misión institucional.					
25	Los docentes reformulan su planificación cuando lo requiere, para mejorar los aprendizajes.					
26	Los profesores están actualizados para promover la investigación en los estudiantes.					
D5 Eficiencia						
27	Se aprovecha las oportunidades en los aprendizajes estudiantes, para potencializar los logros a nivel institucional.					
28	La dirección planifica adecuadamente la contextualización de la comunidad.					
29	Existe consenso de los docentes y directivos en las actividades comunales a favor del estudiante.					
30	Existe orientación práctica y de apoyo en el monitoreo a docentes.					

Anexo 2. Certificado de validez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: MOSTRAR DIRECCION DE FUTURO							
1	El director fomenta a la identificación con la visión institucional.	✓		✓		✓		
2	El director transmite optimismo respecto al futuro de la institución.	✓		✓		✓		
3	La institución educativa tiene una misión clara.	✓		✓		✓		
4	El director orienta al personal para un cumplimiento eficiente de metas.	✓		✓		✓		
5	El director gestiona nuevas oportunidades para la I.E. (Por ejemplo; becas, otros).	✓		✓		✓		
6	El director trabaja para el fortalecimiento institucional.	✓		✓		✓		
7	El director muestra identificación con los principios y valores institucionales.	✓		✓		✓		
8	El director promueve la práctica de valores en la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSION: DESARROLLAR PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
9	En lo posible el director atiende a mis necesidades y problemas personales con empatía.	✓		✓		✓		
10	El director plantea metas en función a mis necesidades, conocimientos, destrezas, habilidades y capacidades.	✓		✓		✓		
11	El director me orienta para alcanzar un alto nivel profesional.	✓		✓		✓		
12	El director facilita el desarrollo del personal promoviendo actualizaciones, talleres o brindando facilidades para ello.	✓		✓		✓		
13	El director muestra conductas que son dignas de imitar por el personal de la institución.	✓		✓		✓		
14	El director se preocupa por la mejora de comportamientos inapropiados sin juzgar a los miembros de su institución.	✓		✓		✓		
15	El director promueve el entusiasmo por la tarea educativa	✓		✓		✓		
16	El director me motiva para hacer más de lo que yo en principio esperaba hacer.	✓		✓		✓		
	DIMENSION: REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El director practica el diálogo para la resolución de conflictos y la mejora institucional.	✓		✓		✓		
18	El director estimula una libre expresión de ideas y opiniones en el marco de una cultura colaborativa.	✓		✓		✓		

19	El director posibilita la creación de tiempos comunes para planificar el trabajo del personal.	✓		✓		✓	
20	. El director delega responsabilidades y tareas considerando las capacidades individuales de su personal.	✓		✓		✓	
21	. El director promueve actividades que permiten la participación de los padres de familia.	✓		✓		✓	
22	22. El director fomenta el involucramiento de la escuela en los problemas de su localidad.	✓		✓		✓	
	DIMENSION: GESTIONAR LA ENSEÑANZA- APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No
23	El director facilita modelos de instrumentos técnico-pedagógicos.	✓		✓		✓	
24	Facilita oportunamente los materiales requeridos para cumplir a cabalidad nuestra labor docente.	✓		✓		✓	
25	El director utiliza adecuadamente los recursos propios de la I.E para dar soporte técnico a los equipos tecnológicos.	✓		✓		✓	
26	El director supervisa el cumplimiento de las normas y labores.	✓		✓		✓	
27	El director evalúa el desempeño docente.	✓		✓		✓	
28	El director brinda acompañamiento para la mejora de la práctica docente	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Esquivel Lande Eliberto A.

DNI: *09975909*

Especialidad del validador:

Psicología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17.07 de *07* del 20*19*

[Firma]

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN EQUITAD							
1	Se asegura el ingreso de toda la población en edad escolar.	✓		✓		✓		
2	Se atiende a los estudiantes según las necesidades individuales.	✓		✓		✓		
3	Se busca que los estudiantes alcancen los estándares de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	La comunidad educativa define claramente, lo que se desea alcanzar a largo plazo.	✓		✓		✓		
5	Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales.	✓		✓		✓		
6	El equipo directivo asigna los recursos didáctico estructurado para lograr los competencias planificadas.	✓		✓		✓		
7	Existe el trato equitativo en todos los niveles educativos de la institución.	✓		✓		✓		
8	Existen un trato igualitario para todos los actores educativos sin distinción alguna.	✓		✓		✓		
9	En las reuniones colegiadas se intercambian experiencias para mejorarlos aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN RELEVANCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se promueven aprendizajes significativos estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Se forman las competencias necesarias para que los estudiantes se integren adecuadamente a la sociedad.	✓		✓		✓		
12	La enseñanza es contextualizada a su realidad.	✓		✓		✓		
13	Los docentes poseen las herramientas pedagógicas necesarias para mediar los estándares de aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	Los profesores organizan las estrategias didácticas para alcanzar buenos resultados.	✓		✓		✓		
15	Los educadores evalúan su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN PERTINENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Se enseñan respetando la cultura local de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
18	El centro de la práctica pedagógica son los estudiantes.	✓		✓		✓		
19	Los materiales didácticos están a disposición de los docente y estudiantes.	✓		✓		✓		
20	Los medios audiovisuales se encuentran al alcance de los docente y estudiantes.	✓		✓		✓		
21	Los directivos promueven las actualizaciones pedagógicas para mejora la calidad educativa de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	

22	Se utilizan diferentes estrategias didácticas para lograr los estándares de aprendizaje.	✓		✓		✓		
23	La visión institucional es clara para lograr las metas planificadas.	✓		✓		✓		
24	Los profesores labora en función de la misión institucional.	✓		✓		✓		
25	Los docentes reformulan su planificación cuando lo requiere, para mejorar los aprendizajes.	✓		✓		✓		
26	Los profesores están actualizados para promover la investigación en los estudiantes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN EFICIENCIA		Si	No	Si	No	Si	No	
27	Se aprovecha las oportunidades en los aprendizajes de estudiantes, para potencializar los logros a nivel institucional.	✓		✓		✓		
28	La dirección planifica adecuadamente la contextualización de la comunidad.	✓		✓		✓		
29	Existe consenso de los docentes y directivos en las actividades comunales a favor del estudiante.	✓		✓		✓		
30	Existe orientación práctica y de apoyo en el monitoreo a docentes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Guillermo Aranda, Echeverri DNI: 09575303

Especialidad del validador: Metodología

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de 07 del 2019



Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: MOSTRAR DIRECCION DE FUTURO							
1	El director fomenta a la identificación con la visión institucional.	✓		✓		✓		
2	El director transmite optimismo respecto al futuro de la institución.	✓		✓		✓		
3	La institución educativa tiene una misión clara.	✓		✓		✓		
4	El director orienta al personal para un cumplimiento eficiente de metas.	✓		✓		✓		
5	El director gestiona nuevas oportunidades para la I.E. (Por ejemplo; becas, otros).	✓		✓		✓		
6	El director trabaja para el fortalecimiento institucional.	✓		✓		✓		
7	El director muestra identificación con los principios y valores institucionales.	✓		✓		✓		
8	El director promueve la práctica de valores en la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSION: DESARROLLAR PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
9	En lo posible el director atiende a mis necesidades y problemas personales con empatía.	✓		✓		✓		
10	. El director plantea metas en función a mis necesidades, conocimientos, destrezas, habilidades y capacidades.	✓		✓		✓		
11	El director me orienta para alcanzar un alto nivel profesional.	✓		✓		✓		
12	El director facilita el desarrollo del personal promoviendo actualizaciones, talleres o brindando facilidades para ello.	✓		✓		✓		
13	. El director muestra conductas que son dignas de imitar por el personal de la institución.	✓		✓		✓		
14	El director se preocupa por la mejora de comportamientos inapropiados sin juzgar a los miembros de su institución.	✓		✓		✓		
15	El director promueve el entusiasmo por la tarea educativa	✓		✓		✓		
16	El director me motiva para hacer más de lo que yo en principio esperaba hacer.	✓		✓		✓		
	DIMENSION: REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El director practica el diálogo para la resolución de conflictos y la mejora institucional.	✓		✓		✓		
18	El director estimula una libre expresión de ideas y opiniones en el marco de una cultura colaborativa.	✓		✓		✓		

19	El director posibilita la creación de tiempos comunes para planificar el trabajo del personal.	✓		✓		✓	
20	. El director delega responsabilidades y tareas considerando las capacidades individuales de su personal.	✓		✓		✓	
21	. El director promueve actividades que permiten la participación de los padres de familia.	✓		✓		✓	
22	22. El director fomenta el involucramiento de la escuela en los problemas de su localidad.	✓		✓		✓	
	DIMENSION: GESTIONAR LA ENSEÑANZA- APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No
23	El director facilita modelos de instrumentos técnico-pedagógicos.	✓		✓		✓	
24	Facilita oportunamente los materiales requeridos para cumplir a cabalidad nuestra labor docente.	✓		✓		✓	
25	El director utiliza adecuadamente los recursos propios de la I.E para dar soporte técnico a los equipos tecnológicos.	✓		✓		✓	
26	El director supervisa el cumplimiento de las normas y labores.	✓		✓		✓	
27	El director evalúa el desempeño docente.	✓		✓		✓	
28	El director brinda acompañamiento para la mejora de la práctica docente	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEREZ SAAVEDRA, Segundo DNI: 25621051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

18 de 07 del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN EQUITAD							
1	Se asegura el ingreso de toda la población en edad escolar.	✓		✓		✓		
2	Se atiende a los estudiantes según las necesidades individuales.	✓		✓		✓		
3	Se busca que los estudiantes alcancen los estándares de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	La comunidad educativa define claramente, lo que se desea alcanzar a largo plazo.	✓		✓		✓		
5	Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales.	✓		✓		✓		
6	El equipo directivo asigna los recursos didáctico estructurado para lograr los competencias planificadas.	✓		✓		✓		
7	Existe el trato equitativo en todos los niveles educativos de la institución.	✓		✓		✓		
8	Existen un trato igualitario para todos los actores educativos sin distinción alguna.	✓		✓		✓		
9	En las reuniones colegiadas se intercambian experiencias para mejorarlos aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN RELEVANCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se promueven aprendizajes significativos estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Se forman las competencias necesarias para que los estudiantes se integren adecuadamente a la sociedad.	✓		✓		✓		
12	La enseñanza es contextualizada a su realidad.	✓		✓		✓		
13	Los docentes poseen las herramientas pedagógicas necesarias para mediar los estándares de aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	Los profesores organizan las estrategias didácticas para alcanzar buenos resultados.	✓		✓		✓		
15	Los educadores evalúan su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN PERTINENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Se enseñan respetando la cultura local de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
18	El centro de la práctica pedagógica son los estudiantes.	✓		✓		✓		
19	Los materiales didácticos están a disposición de los docente y estudiantes.	✓		✓		✓		
20	Los medios audiovisuales se encuentran al alcance de los docente y estudiantes.	✓		✓		✓		
21	Los directivos promueven las actualizaciones pedagógicas para mejora la calidad educativa de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	

22	Se utilizan diferentes estrategias didácticas para lograr los estándares de aprendizaje.	✓		✓		✓	
23	La visión institucional es clara para lograr las metas planificadas.	✓		✓		✓	
24	Los profesores labora en función de la misión institucional.	✓		✓		✓	
25	Los docentes reformulan su planificación cuando lo requiere, para mejorar los aprendizajes.	✓		✓		✓	
26	Los profesores están actualizados para promover la investigación en los estudiantes.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN EFICIENCIA		Si	No	Si	No	Si	No
27	Se aprovecha las oportunidades en los aprendizajes de estudiantes, para potencializar los logros a nivel institucional.	✓		✓		✓	
28	La dirección planifica adecuadamente la contextualización de la comunidad.	✓		✓		✓	
29	Existe consenso de los docentes y directivos en las actividades comunales a favor del estudiante.	✓		✓		✓	
30	Existe orientación práctica y de apoyo en el monitoreo a docentes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEREZ SAAVEDRA, Segundo DNI: 2560651

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18.07 de del 2019

Perez Saavedra

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: MOSTRAR DIRECCION DE FUTURO							
1	El director fomenta a la identificación con la visión institucional.	✓		✓		✓		
2	El director transmite optimismo respecto al futuro de la institución.	✓		✓		✓		
3	La institución educativa tiene una misión clara.	✓		✓		✓		
4	El director orienta al personal para un cumplimiento eficiente de metas.	✓		✓		✓		
5	El director gestiona nuevas oportunidades para la I.E. (Por ejemplo; becas, otros).	✓		✓		✓		
6	El director trabaja para el fortalecimiento institucional.	✓		✓		✓		
7	El director muestra identificación con los principios y valores institucionales.	✓		✓		✓		
8	El director promueve la práctica de valores en la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSION: DESARROLLAR PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
9	En lo posible el director atiende a mis necesidades y problemas personales con empatía.	✓		✓		✓		
10	El director plantea metas en función a mis necesidades, conocimientos, destrezas, habilidades y capacidades.	✓		✓		✓		
11	El director me orienta para alcanzar un alto nivel profesional.	✓		✓		✓		
12	El director facilita el desarrollo del personal promoviendo actualizaciones, talleres o brindando facilidades para ello.	✓		✓		✓		
13	El director muestra conductas que son dignas de imitar por el personal de la institución.	✓		✓		✓		
14	El director se preocupa por la mejora de comportamientos inapropiados sin juzgar a los miembros de su institución.	✓		✓		✓		
15	El director promueve el entusiasmo por la tarea educativa	✓		✓		✓		
16	El director me motiva para hacer más de lo que yo en principio esperaba hacer.	✓		✓		✓		
	DIMENSION: REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El director practica el diálogo para la resolución de conflictos y la mejora institucional.	✓		✓		✓		
18	El director estimula una libre expresión de ideas y opiniones en el marco de una cultura colaborativa.	✓		✓		✓		

19	El director posibilita la creación de tiempos comunes para planificar el trabajo del personal.	✓		✓		✓	
20	. El director delega responsabilidades y tareas considerando las capacidades individuales de su personal.	✓		✓		✓	
21	. El director promueve actividades que permiten la participación de los padres de familia.	✓		✓		✓	
22	22. El director fomenta el involucramiento de la escuela en los problemas de su localidad.	✓		✓		✓	
DIMENSION: GESTIONAR LA ENSEÑANZA- APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No
23	El director facilita modelos de instrumentos técnico-pedagógicos.	✓		✓		✓	
24	Facilita oportunamente los materiales requeridos para cumplir a cabalidad nuestra labor docente.	✓		✓		✓	
25	El director utiliza adecuadamente los recursos propios de la I.E para dar soporte técnico a los equipos tecnológicos.	✓		✓		✓	
26	El director supervisa el cumplimiento de las normas y labores.	✓		✓		✓	
27	El director evalúa el desempeño docente.	✓		✓		✓	
28	El director brinda acompañamiento para la mejora de la práctica docente	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Quirpe Atencio José Víctor DNI: 08560838

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación


¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de 07 del 2019



Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN EQUITAD							
1	Se asegura el ingreso de toda la población en edad escolar.	✓		✓		✓		
2	Se atiende a los estudiantes según las necesidades individuales.	✓		✓		✓		
3	Se busca que los estudiantes alcancen los estándares de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	La comunidad educativa define claramente, lo que se desea alcanzar a largo plazo.	✓		✓		✓		
5	Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales.	✓		✓		✓		
6	El equipo directivo asigna los recursos didáctico estructurado para lograr las competencias planificadas.	✓		✓		✓		
7	Existe el trato equitativo en todos los niveles educativos de la institución.	✓		✓		✓		
8	Existen un trato igualitario para todos los actores educativos sin distinción alguna.	✓		✓		✓		
9	En las reuniones colegiadas se intercambian experiencias para mejorarlos aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN RELEVANCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se promueven aprendizajes significativos estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Se forman las competencias necesarias para que los estudiantes se integren adecuadamente a la sociedad.	✓		✓		✓		
12	La enseñanza es contextualizada a su realidad.	✓		✓		✓		
13	Los docentes poseen las herramientas pedagógicas necesarias para mediar los estándares de aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	Los profesores organizan las estrategias didácticas para alcanzar buenos resultados.	✓		✓		✓		
15	Los educadores evalúan su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN PERTINENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Se enseñan respetando la cultura local de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
18	El centro de la práctica pedagógica son los estudiantes.	✓		✓		✓		
19	Los materiales didácticos están a disposición de los docente y estudiantes.	✓		✓		✓		
20	Los medios audiovisuales se encuentran al alcance de los docente y estudiantes.	✓		✓		✓		
21	Los directivos promueven las actualizaciones pedagógicas para mejora la calidad educativa de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	

22	Se utilizan diferentes estrategias didácticas para lograr los estándares de aprendizaje.	✓		✓		✓	
23	La visión institucional es clara para lograr las metas planificadas.	✓		✓		✓	
24	Los profesores labora en función de la misión institucional.	✓		✓		✓	
25	Los docentes reformulan su planificación cuando lo requiere, para mejorar los aprendizajes.	✓		✓		✓	
26	Los profesores están actualizados para promover la investigación en los estudiantes.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN EFICIENCIA	Si	No	Si	No	Si	No
27	Se aprovecha las oportunidades en los aprendizajes de estudiantes, para potencializar los logros a nivel institucional.	✓		✓		✓	
28	La dirección planifica adecuadamente la contextualización de la comunidad.	✓		✓		✓	
29	Existe consenso de los docentes y directivos en las actividades comunales a favor del estudiante.	✓		✓		✓	
30	Existe orientación práctica y de apoyo en el monitoreo a docentes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Quispe Atencio Jose DNI: 08560838

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

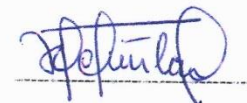
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de 07 del 2019



Firma del Experto Informante.

Especialidad

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Dr., Carlos Balbuena Grimaldo Director de la Institución Educativa, 2088 "República Federal de Alemania, en base a lo expuesto en el Oficio No. 002-2019-SALL, acepto voluntariamente participar en la investigación **"Liderazgo Directivo y calidad educativa en una institución educativa pública 2019"**, conducida por la Investigadora **Soledad Auccaylla Llacta**, con el fin de obtener el grado de Maestra de Administración de la Educación por la Universidad César Vallejo.

He sido informado de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la investigadora Soledad Auccaylla Llacta a (fasol05@hotmail.com y al teléfono 950093004).

Entiendo que una copia de este documento de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al Investigador Responsable del proyecto.

FECHA

Día	Mes	Año
22	07	2019

Carlos Balbuena Grimaldo
Director
I.E. 2088 "República Federal de
Alemania



**SOLEDAD AUCCAYLLA
LLACTA**
Investigador Responsable



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
REPÚBLICA FEDERAL DE ALEMANIA
UGEL 02-RÍMAC-IBNDEPENDENCIA-LOS OLIVOS-SAN MARTÍN DE PORRES
LIMA - PERÚ



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

CONSTANCIA DE ENTREVISTA

EL DIRECTOR DE LA I.E. N° 2088 "REPÚBLICA FEDERAL DE ALEMANIA" -DEL CENTRO POBLADO DE CHUQUITANTA - SAN MARTÍN DE PORRES - UGEL N° 02 - QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la señora: **SOLEDAD AUCCAYLLA LLACTA** con DNI N° **10195888** ha realizado la encuesta a los docentes de los niveles de Inicial, Primaria, Secundaria de "Liderazgo Directivo y Calidad Educativa en una Institucion Educativa Pulica 219" en nuestra institución educativa.

Se expide el presente documento a petición del interesado, para los fines que estime conveniente.

Chuquitanta, 26 de julio de 2019



.....
FLORENCIA DOMINGUEZ MENDOZA

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Dr. José Antonio Goicochea Castañeda, Director de la Institución Educativa, 2002 "Virgen María del Rosario" en base a lo expuesto en el Oficio No. 001-2019-SALL, acepto voluntariamente participar en la investigación "**Liderazgo Directivo y calidad educativa en una institución educativa pública 2019**", conducida por la Investigadora **Soledad Auccaylla Llacta**, con el fin de obtener el grado de Maestra de Administración de la Educación por la Universidad César Vallejo.

He sido informado de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la investigadora Soledad Auccaylla Llacta a (fasol05@hotmail.com y al teléfono 950093004).

Entiendo que una copia de este documento de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al Investigador Responsable del proyecto.

FECHA

Día	Mes	Año
23	07	2019



Dr. JOSÉ ANTONIO
GOICOCHEA CASTAÑEDA

I.E. 2002 "Virgen María del
Rosario"



**SOLEDAD AUCCAYLLA
LLACTA**

Investigador Responsable

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

CONSTANCIA

**EL DIRECTOR DE LA I.E. N° 2002 "VIRGEN MARÍA DEL ROSARIO" – EX HACIENDA
NARANJAL -SAN MARTIN DE PORRES-UGEL N° 02 QUE SUSCRIBE.**

HACE CONSTAR:

*Que la profesora SOLEDAD AUCCAYLLA
LLACTA, con DNI N° 10195888 Aplicó el cuestionario de "LIDERAZGO
DIRECTIVO Y CALIDAD EDUCATIVA EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, 2019"
a todos los docentes de nuestra institución educativa.*


*Se expide la presente constancia para los fines
que estime conveniente.*

Ex Hacienda Naranjal, 26 de julio de 2019.


Dr.  José Antonio Goicochea Castañeda
José Antonio Castañeda Goicochea
DIRECTOR

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088277134&o=1141306329&lang=es&ss=&student_user=1

feedback studio Soledad Auccaylla Llacta tesis sole

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

²
ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN**

⁵
**Liderazgo Directivo y Calidad Educativa en una Institución Educativa
Pública, 2019.**

¹
**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Administración de la Educación**

AUTORA:
Br. Soledad Uccaylla Llacta (ORCID:0000-0001-8013-5762)

ASESOR:

Página: 1 de 36 Número de palabras: 11091 Text-only Report High Resolution Activado

ES 11:07 a.m. 10/08/2019

Anexo 3. Matriz de Consistencia

Título: Liderazgo Directivo y Calidad Educativa en una institución Pública ,2019

Autor: Soledad Aucaylla Llacta.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: General: ¿Qué grado de relación existe entre el Liderazgo directivo y la calidad educativa en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres,2019? Problemas Específicos: -¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Directivo y la equidad en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres,2019 ? -¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Directivo con el nivel de la relevancia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres,2019 ? -¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Directivo y nivel de la pertinencia en la institución educativa	Objetivo general: Determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y Calidad Educativa educativa en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres Objetivos específicos: a) Determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y la equidad en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres,2019 b) Determinar la relación entre el Liderazgo Directivo con el nivel de la	Hipótesis general: Existe relación significativa entre el Liderazgo y Calidad educativa en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres,2019 Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y equidad en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres,2019 Existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y relevancia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres,2019 Existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y <i>pertinencia</i> en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres,2019	Variable 1: Liderazgo del director				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			X1 Mostrar dirección de futuro.	-Visión (construcción de una visión compartida)	1,2	Siempre 5	Malo Regular Bueno
			X2 Desarrollar personas.	-Objetivos (Fomentar la aceptación de objetivos grupales)	3,4	Casi siempre 4	
			X3 Rediseñar la organización.	-Altas expectativas -Propósito moral -Atención, apoyo individual a docentes	5,6 7,8 9,10	A veces 3	
			X4 Gestionar la enseñanza-aprendizaje.	Atención y apoyo intelectual -Modelamiento (Interacción, visibilidad con la comunidad educativas)	11,12 13,14 15,16	Casi nunca 2	
				-Motivación. -Construir cultura colaborativa -Estructurar una organización que facilite el trabajo -Crear una relación productiva con la familia y comunidad. -Proveer apoyo técnico a los docentes (Supervisión, evaluación, coordinación)	17,18 19,20 21,22 23,24,25 26,27,28	Nunca 1	

<p>2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres,2019 ?</p> <p>-¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Directivo con el nivel de la relevancia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres,2019 ?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Directivo con el nivel de la eficacia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019? Cuál es la relación entre el Liderazgo Directivo con el nivel de la eficiencia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres,2019 ?</p>	<p>relevancia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres,2019.</p> <p>c) Determinar la relación el Liderazgo Directivo con el <i>nivel de la pertinencia</i> en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres,2019</p> <p>d) Determinar la relación entre el Liderazgo Directivo con el nivel de la eficacia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019</p> <p>e) Determinar la relación entre el Liderazgo Directivo con el nivel de la eficiencia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres,2019</p>	<p>Existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y eficacia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019</p> <p>Existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y eficiencia en la institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres, 2019</p>	Variable 2: Calidad educativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	<p>Siempre 5</p> <p>Casi siempre 4</p> <p>A veces 3</p> <p>Casi nunca 2</p> <p>Nunca 1</p>	<p>Niveles y rangos</p> <p>Bajo</p> <p>Mediano</p> <p>Alto</p>
			<p>Y1</p> <p>Equidad</p> <p>Y2</p> <p>Relevancia</p> <p>Y3</p> <p>Pertinencia</p> <p>Y4</p> <p>Eficacia</p> <p>Y5</p> <p>Eficiencia</p>	<p>-Acceso democrático</p> <p>-Distribución de recursos</p> <p>-Resultados de aprendizajes.</p> <p>-Principios del funcionamiento.</p> <p>-Principios del Cumplimiento.</p> <p>-Autonomía de gestión.</p> <p>-Desarrollo sostenible.</p> <p>-Nivel de cumplimiento.</p> <p>-Desarrollo de potencialidades.</p> <p>-Aseguramiento de los procesos.</p> <p>-Prevención de conflictos</p>	<p>P1,P2,P3, P4,P5,P6 P7,P8 yP9</p> <p>Total .9</p> <p>P10,P11,P12, P13,P14 yP15</p> <p>Total:6</p> <p>P16,P17,P18 P19,P20 y P21</p> <p>Total:6</p> <p>P22,P23,P24 P25 y P26</p> <p>Total:5</p> <p>P27,P28,P29 y P30</p> <p>Total:4</p>		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Descriptivo-correlacional.</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Método: Cuantitativo correlacional</p>	<p>Población: El universo sobre el cual se trabajará son los docentes de la Institución educativa 2002 Virgen María del Rosario de San Martín de Porres N° 80 Docentes de nivel primaria y secundaria.</p> <p>Tipo de muestreo: Descriptivo correlacional</p> <p>Tamaño de muestra: Se tomó a 80 docentes.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo Directivo</p> <p>Año: 2016 Autor: Br. García Zela</p> <p>Adaptado: Br Soledad Auccaylla Llacta Año: 2019</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario tipo Likert</p> <p>Variable 2: Calidad Educativa</p> <p>Año: 2018 Autor: Br. María Clarisa León Jiménez</p> <p>Adaptado: Br Soledad Auccaylla Llacta Año: 2019</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario tipo Likert</p>	<p>DESCRIPTIVA: En la estadística se utilizará el alfa de Cronbach.</p> <p>INFERENCIAL: Estadístico de prueba: Rho Spearman.</p>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable:LIDERAZGO DIRECTIVO

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
Preparatoria para la ejecución	Certificación del crédito presupuestario	El Presupuesto del sector público tiene vigencia anual y coincide con el año calendario	Ordinal
		Cree Ud. que la SUNAFIL cuenta anualmente con el crédito presupuestario disponible y libre de afectación.	
	Certificación del gasto	Cree Ud. que la certificación del gasto de la SUNAFIL, es registrado en el Sistema Integrado de Administración financiera.	
	Atención de obligaciones	El área de Control Interno cumple adecuadamente sus funciones	
		Cree que todas las necesidades del área de Inspecciones han sido previstas en el presupuesto 2016	
	Compromiso	Las partidas presupuestales consideradas en el presupuesto 2016 se ajusta a la ejecución de los gastos efectuados	
		Percibe que hay desabastecimiento de materiales de trabajo – formatos	
	Cumplimiento de las disposiciones legales	La Contraloría General de la República supervisa la legalidad de la Ejecución del Presupuesto Público	
		La Ley del Presupuesto del Sector Público contiene exclusivamente disposiciones de orden presupuestal	
		El Congreso de la República fiscaliza la ejecución presupuestaria	
	Conocimiento de normatividad	Conoce Ud. el Presupuesto de apertura Asignado (PIA) a la SUNAFIL para el 2016	

		Cree Ud. que en la preparatoria para la ejecución del gasto se sigue los criterios de transparencia en la gestión presupuestal	
Ejecución	El compromiso realizado	Cree Ud. que la SUNAFIL provee a sus inspectores de toda la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones.	
		El Plan Anual de Adquisiciones, constituye la base para que el área de Logística ejecute los compromisos.	
	Reconocimiento de obligación de pago	Cree Ud. que las transferencias de dinero por parte del Ministerio de Economía y Finanzas a la SUNAFIL, se realiza respetando los plazos previstos.	
		Cree Ud. que la adquisición de bienes y servicios es la adecuada	
	Extinción del monto de obligación	Cree Ud. que la SUNAFIL, cumple con la extinción de los montos presupuestados.	
	Gasto comprometido y devengado	Cree Ud. que la ejecución de los gastos comprometidos y devengados en la SUNAFIL se realizan de manera adecuada.	
	Transferencias financieras Financiamiento para contrapartidas	Cree Ud. que las transferencias financieras del Ministerio de Economía y Finanzas a la SUNAFIL son adecuadas para su funcionamiento.	
	Presupuesto institucional	Cree Ud. que el superintendente controla el presupuesto institucional de la SUNAFIL	
		Considera Ud. que SUNAFIL cuenta con técnicos idóneos para la evaluación de su ejecución presupuestal	
		Cree Ud. que en la SUNAFIL existe la cantidad necesaria de Inspectores.	

Tabla 1. Estadísticas del total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	113,38	161,520	,505	,902
VAR00002	113,51	158,146	,492	,901
VAR00003	113,32	156,670	,697	,898
VAR00004	113,68	160,114	,521	,901
VAR00005	113,78	165,508	,241	,905
VAR00006	114,19	158,324	,412	,903
VAR00007	114,32	157,114	,294	,909
VAR00008	114,35	162,401	,219	,908
VAR00009	113,97	163,138	,245	,906
VAR00010	113,46	156,200	,612	,899
VAR00011	113,49	158,923	,538	,901
VAR00012	113,49	161,257	,414	,903
VAR00013	113,68	161,503	,339	,904
VAR00014	113,38	158,742	,565	,900
VAR00015	113,54	150,866	,629	,898
VAR00016	113,43	152,641	,778	,896
VAR00017	113,11	162,988	,418	,903
VAR00018	113,14	159,009	,559	,900
VAR00019	113,59	155,581	,600	,899
VAR00020	113,68	155,781	,695	,898
VAR00021	113,70	157,715	,611	,900
VAR00022	113,84	156,806	,501	,901
VAR00023	113,97	163,694	,268	,905
VAR00024	113,68	158,392	,714	,899
VAR00025	113,24	158,245	,585	,900
VAR00026	113,49	156,868	,650	,899
VAR00027	113,68	159,336	,481	,902
VAR00028	113,78	167,896	,076	,907
VAR00029	113,89	159,099	,511	,901
VAR00030	113,70	161,437	,387	,903

Estadística de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
117,57	169,808	13,031	30

LIDERAZGO

Tabla

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	37	92,5
	Excluido ^a	3	7,5
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	28

Tabla

Resumen del procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	37	92,5
	Excluido ^a	3	7,5
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	30

Esto va en anexo

Estadísticas del elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR0000	4,19	,616	37
1			
VAR0000	4,05	,880	37
2			
VAR0000	4,24	,723	37
3			
VAR0000	3,89	,699	37
4			
VAR0000	3,78	,630	37
5			
VAR0000	3,38	1,010	37
6			
VAR0000	3,24	1,442	37
7			
VAR0000	3,22	1,109	37
8			
VAR0000	3,59	,927	37
9			
VAR0001	4,11	,843	37
0			
VAR0001	4,08	,759	37
1			
VAR0001	4,08	,759	37
2			
VAR0001	3,89	,875	37
3			
VAR0001	4,19	,739	37
4			
VAR0001	4,03	1,142	37
5			
VAR0001	4,14	,855	37
6			
VAR0001	4,46	,605	37
7			
VAR0001	4,43	,728	37
8			

VAR0001	3,97	,897	37
9			
VAR0002	3,89	,774	37
0			
VAR0002	3,86	,751	37
1			
VAR0002	3,73	,962	37
2			
VAR0002	3,59	,798	37
3			
VAR0002	3,89	,614	37
4			
VAR0002	4,32	,747	37
5			
VAR0002	4,08	,759	37
6			
VAR0002	3,89	,809	37
7			
VAR0002	3,78	,712	37
8			
VAR0002	3,68	,784	37
9			
VAR0003	3,86	,787	37
0			

Tabla
Resumen del procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	37	92,5
	Excluido ^a	3	7,5
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla
Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	30

Calidad educativa

Estadísticas del elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR0000	4,19	,616	37
1			
VAR0000	4,05	,880	37
2			
VAR0000	4,24	,723	37
3			
VAR0000	3,89	,699	37
4			
VAR0000	3,78	,630	37
5			
VAR0000	3,38	1,010	37
6			
VAR0000	3,24	1,442	37
7			
VAR0000	3,22	1,109	37
8			
VAR0000	3,59	,927	37
9			
VAR0001	4,11	,843	37
0			
VAR0001	4,08	,759	37
1			
VAR0001	4,08	,759	37
2			
VAR0001	3,89	,875	37
3			
VAR0001	4,19	,739	37
4			
VAR0001	4,03	1,142	37
5			
VAR0001	4,14	,855	37
6			
VAR0001	4,46	,605	37
7			
VAR0001	4,43	,728	37
8			

VAR0001	3,97	,897	37
9			
VAR0002	3,89	,774	37
0			
VAR0002	3,86	,751	37
1			
VAR0002	3,73	,962	37
2			
VAR0002	3,59	,798	37
3			
VAR0002	3,89	,614	37
4			
VAR0002	4,32	,747	37
5			
VAR0002	4,08	,759	37
6			
VAR0002	3,89	,809	37
7			
VAR0002	3,78	,712	37
8			
VAR0002	3,68	,784	37
9			
VAR0003	3,86	,787	37
0			

Anexo 4. Resultados descriptivos

Tabla 5

Distribución de frecuencia de los niveles de la variable Liderazgo Directivo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Malo	38	47,5
Regular	42	52,5
Total	80	100,0

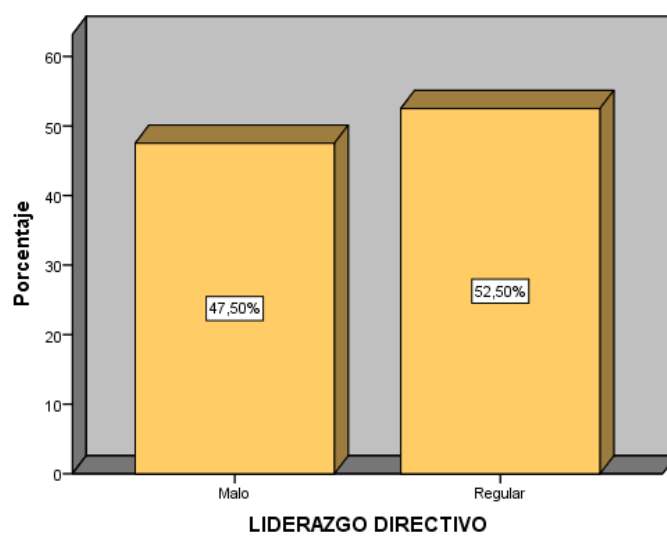


Figura 1: Niveles de Liderazgo Directivo

Tabla 6

Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión Mostrar Dirección de Futuro

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Malo	49	61,3
Regular	31	38,8
Total	80	100,0

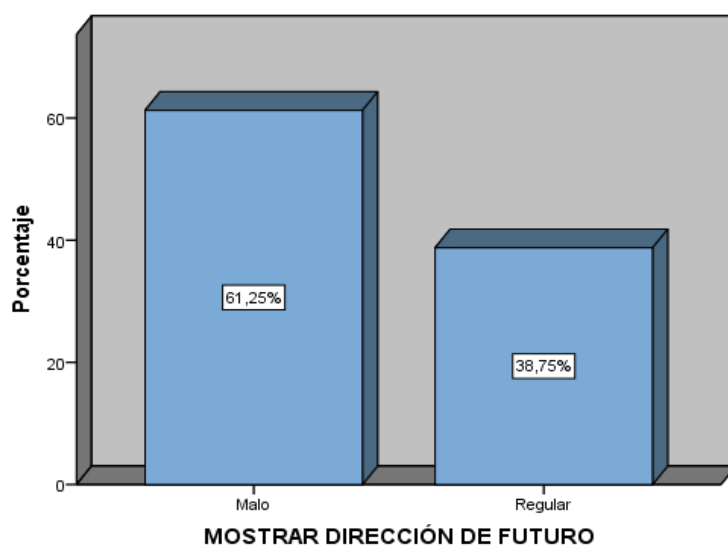


Figura 2: Niveles de la dimensión Mostrar Dirección de Futuro

Tabla 7

Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión Desarrollar Personas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Malo	53	66,3
Regular	27	33,8
Total	80	100,0



Figura 3: Niveles de la dimensión Desarrollar Personas

Tabla 8

Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión Rediseñar la Organización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Malo	38	47,5
Regular	42	52,5
Total	80	100,0

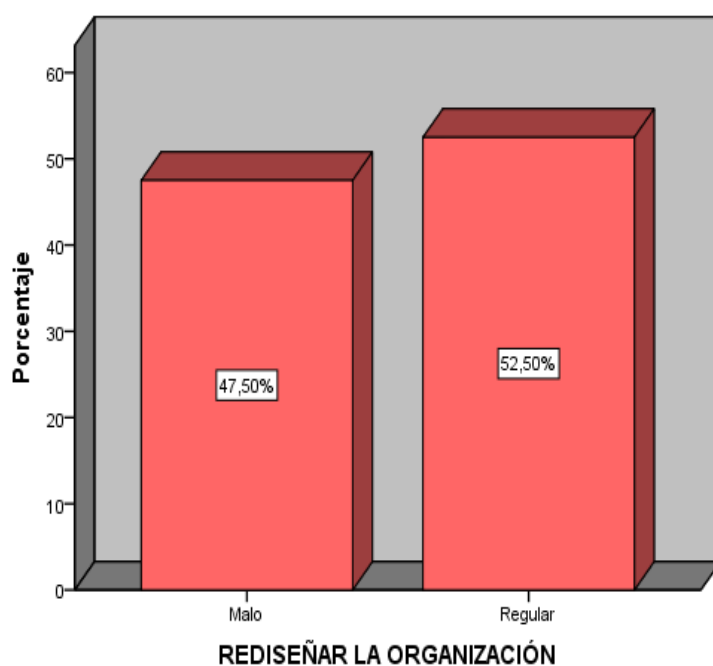


Figura 4: Niveles de la dimensión Rediseñar la Organización

Tabla 9

Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión Gestionar la Enseñanza – Aprendizaje

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Malo	28	35,0
Regular	52	65,0
Total	80	100,0

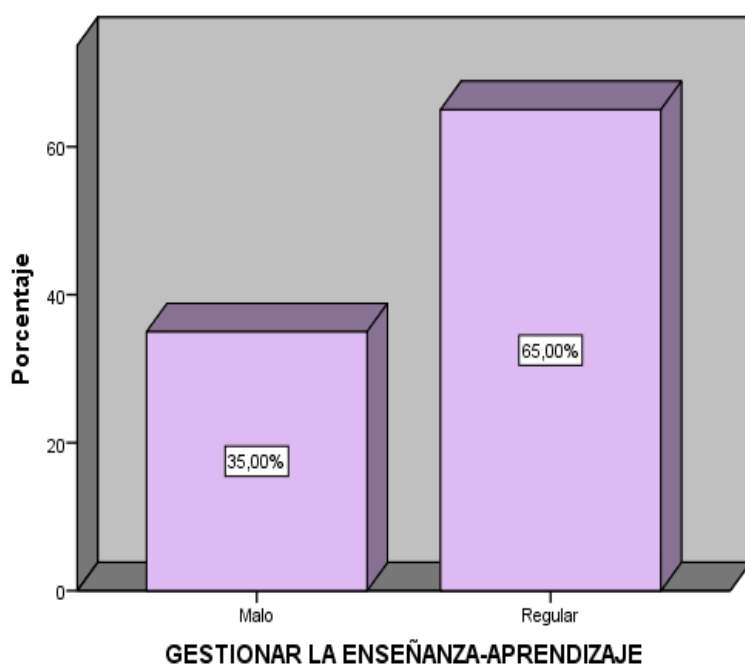


Figura 5: Niveles de la dimensión Gestionar la Enseñanza – Aprendizaje

Tabla 10

Distribución de frecuencia de los niveles de la variable Calidad Educativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Regular	27	33,8
Alto	53	66,3
Total	80	100,0

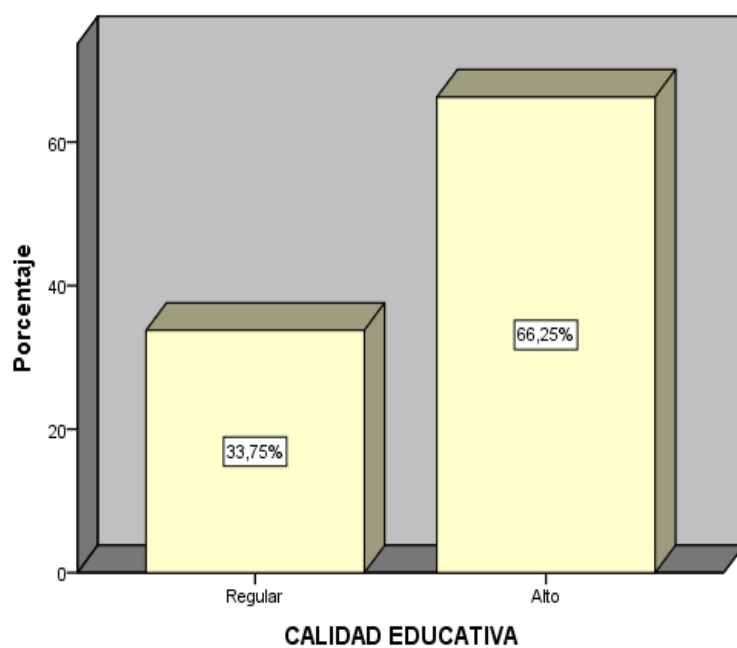


Figura 6: Niveles de la variable Calidad Educativa

Tabla 11

Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión Equidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	3	3,8
Regular	28	35,0
Alto	49	61,3
Total	80	100,0

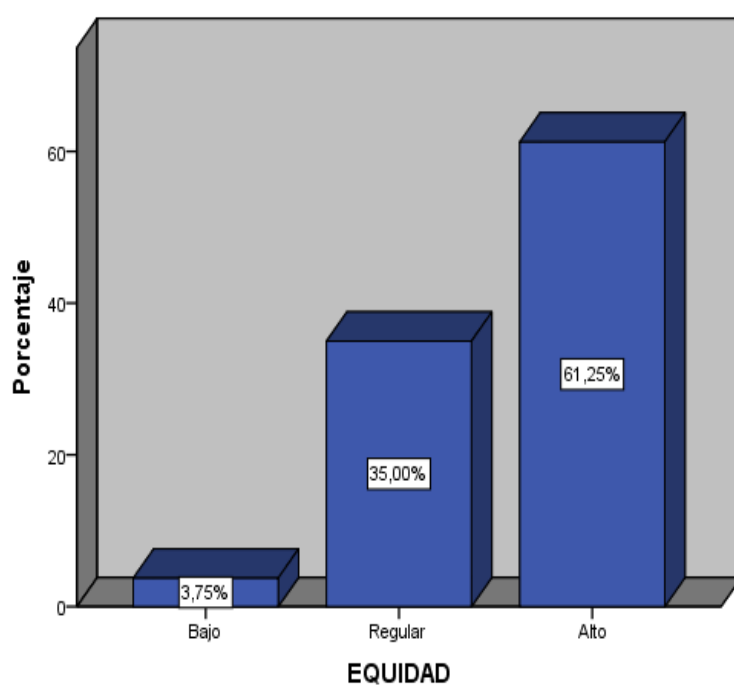


Figura 7: Niveles de la dimensión Equidad

En la tabla 7 y figura8, se observa que de los 80 encuestados el 3,75% manifiesta un nivel bajo, 35,0% regular y 61,25% indica un nivel alto en relación a la dimensión Equidad.

Tabla 12

Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión Relevancia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	2	2,5
Regular	17	21,3
Alto	61	76,3
Total	80	100,0

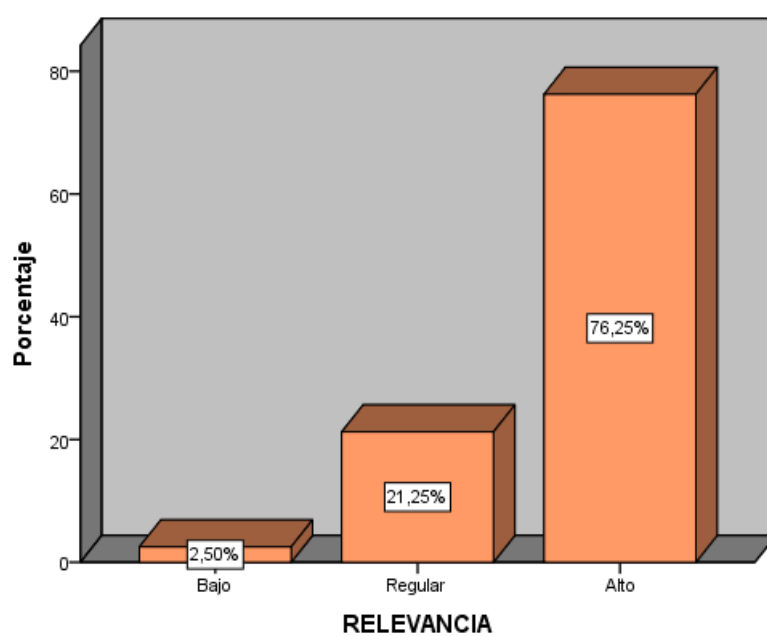


Figura 8: Niveles de la dimensión Relevancia

Tabla 13

Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión Pertinencia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Regular	42	52,5
Alto	38	47,5
Total	80	100,0

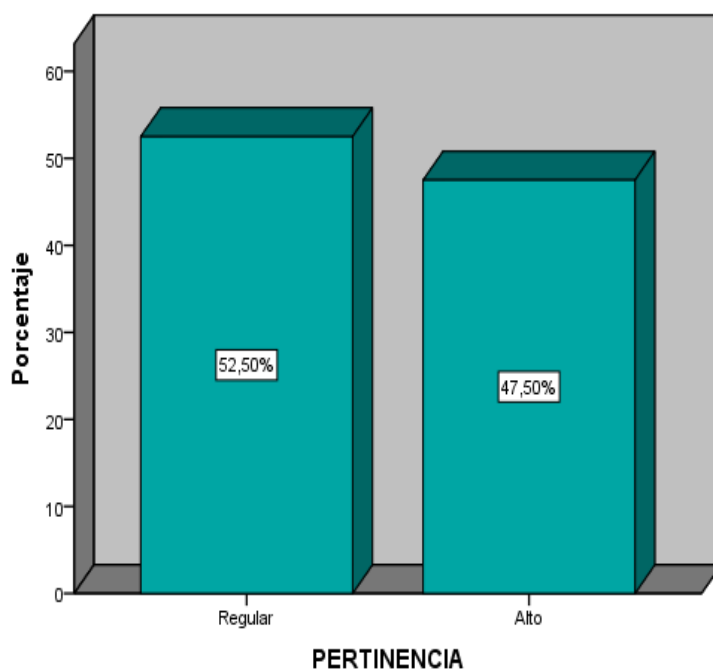


Figura 9: Niveles de la dimensión Pertinencia

En la tabla 9 y figura10, se observa que de los 80 encuestados el 52.5% manifiesta un nivel regular y 47,5% indica un nivel alto en relación a la dimensión Pertinencia

Tabla 14

Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión Eficacia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	23	28,8
Alto	57	71,3
Total	80	100,0

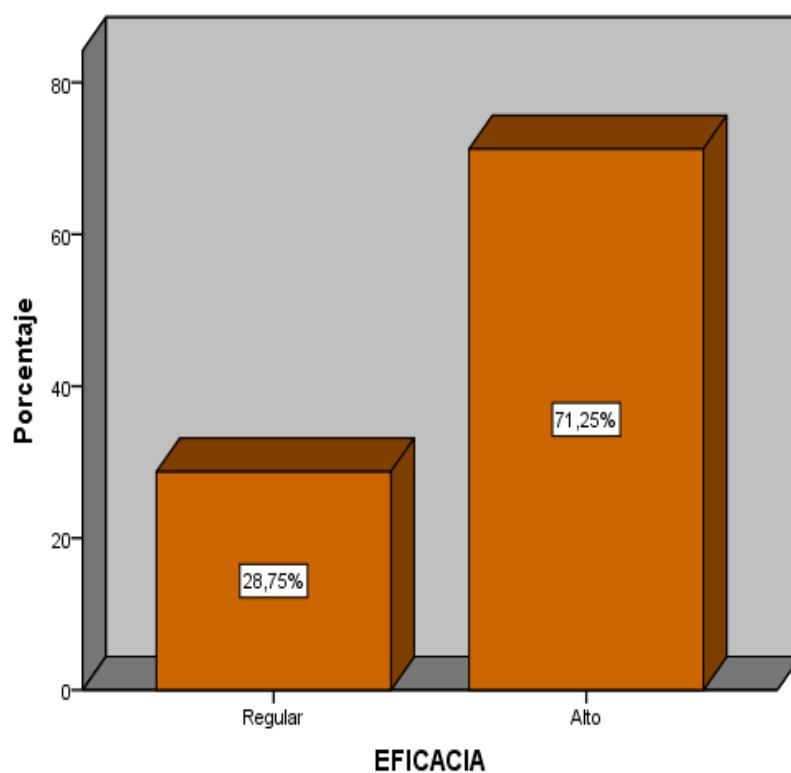


Figura 10: Niveles de la dimensión Eficacia

Tabla 15

Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión Eficiencia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Regular	58	72,5
Alto	22	27,5
Total	80	100,0

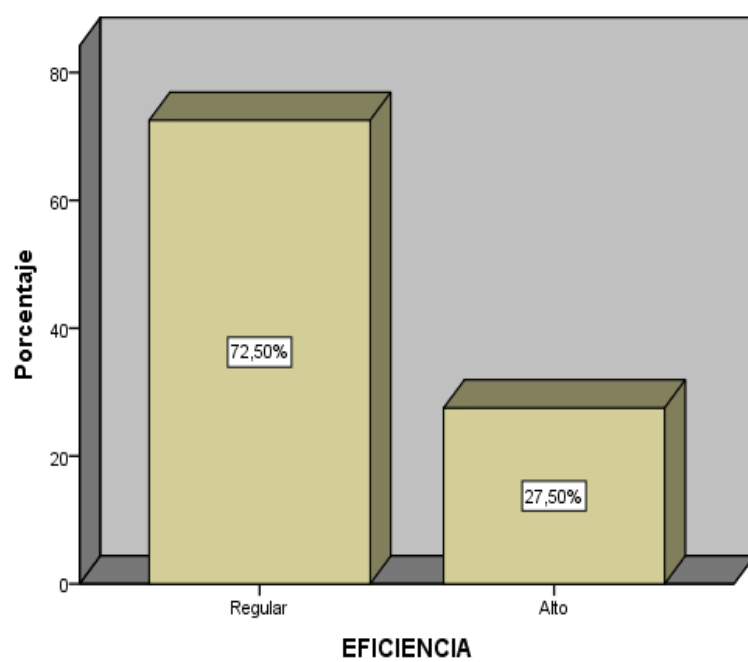


Figura 11: Niveles de la dimensión Eficiencia

Anexo 5. Base de datos

[illegible]

10	4	5	5	4	4	3	5	5	3	38	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	4	29	5	3	4	5	5	22	4	3	2	3	12	2 4 6	1 2 9	1 2 9
11	3	4	3	4	3	4	3	3	3	30	4	4	5	3	4	3	23	4	4	3	3	4	3	21	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	15	2 0 1	1 0 8	1 0 8
12	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	3	19	4	2	3	4	13	2 1 1	1 1 2	1 1 2
13	4	5	4	3	3	4	5	4	5	37	3	3	4	3	2	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	13	1 8 9	1 0 1	1 0 1
14	5	4	4	5	5	3	3	3	5	37	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	3	5	3	26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	2 5 6	1 3 8	1 3 8
15	4	3	5	4	4	4	3	4	4	35	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	5	4	4	24	3	4	3	3	4	17	4	4	2	4	14	2 1 4	1 1 4	1 1 4
16	4	4	5	3	4	4	4	4	3	35	5	5	5	4	4	5	28	5	5	4	5	3	5	27	4	4	5	5	3	21	4	4	4	3	15	2 3 7	1 2 6	1 2 6
17	4	3	4	4	5	4	4	3	3	34	3	3	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	2 4 8	1 3 4	1 3 4
18	4	4	5	4	4	3	5	5	3	37	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	4	29	5	3	4	5	5	22	4	3	2	3	12	2 4 4	1 2 8	1 2 8
19	3	3	3	4	3	4	3	3	3	29	4	4	5	3	4	3	23	4	4	3	3	4	3	21	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	15	1 9 9	1 0 7	1 0 7
20	5	3	4	4	3	4	3	4	4	34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	3	19	4	2	3	4	13	2 1 1	1 1 2	1 1 2

21	3	4	4	3	3	4	5	4	5	35	3	3	4	3	2	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	13	1 8 5	9 9 9	
22	5	4	4	5	5	3	3	3	5	37	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	3	5	3	26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	2 5 6	1 3 8	1 3 8
23	4	5	5	4	4	4	3	4	4	37	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	5	4	4	24	3	4	3	3	4	17	4	4	2	3	13	2 1 7	1 4 3	1 1 5
24	4	2	5	3	4	4	4	4	3	33	5	5	5	4	4	5	28	5	5	4	5	3	5	27	4	4	5	5	3	21	4	4	4	3	15	2 3 3	1 2 4	1 2 4
25	4	3	4	4	5	4	4	3	3	34	3	3	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	2 4 8	1 3 4	1 3 4
26	4	4	5	4	4	3	5	5	3	37	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	4	29	5	3	4	5	5	22	4	3	2	3	12	2 4 4	1 2 8	1 2 8
27	3	3	3	4	3	4	3	3	3	29	4	4	5	3	4	3	23	4	4	3	3	4	3	21	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	15	1 9 9	1 0 7	1 0 7
28	5	3	4	4	3	4	3	4	4	34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	3	19	4	2	3	4	13	2 1 1	1 1 2	1 1 2
29	3	4	4	3	3	4	5	4	5	35	3	3	4	3	2	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	13	1 8 5	9 9 9	
30	3	3	3	4	4	4	3	4	3	31	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	15	2 0 7	1 1 1	1 1 1
31	4	4	4	3	4	4	4	5	3	35	4	5	4	4	4	4	25	4	3	4	4	3	4	22	3	4	4	4	4	19	4	4	4	5	17	2 1 9	1 1 8	1 1 8

32	5	1	4	4	5	2	5	5	2	33	5	5	5	5	5	5	30	3	3	3	3	3	5	20	3	4	4	3	4	18	4	4	5	3	16	2 1 8	1 1 7	1 1 7
33	3	4	5	4	4	3	2	2	2	29	3	4	3	1	1	1	13	4	5	4	4	4	1	22	1	3	5	5	5	19	5	5	2	1	13	1 7 9	9 6 6	
34	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	4	4	4	3	4	2	21	4	4	4	3	3	3	21	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	12	1 8 2	9 7 7	
35	4	3	4	5	5	3	3	2	5	34	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	2 5 6	1 3 8	1 3 8
36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	3	3	4	3	4	4	21	4	4	4	4	3	2	21	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	1 9 0	1 0 2	1 0 2
37	5	5	2	2	3	3	3	3	4	30	3	4	3	4	5	5	24	5	5	5	4	3	5	27	5	4	3	3	4	19	3	3	3	4	13	2 1 3	1 1 3	1 1 3
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	5	5	3	5	3	3	24	4	4	3	3	4	4	22	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	16	1 7 2	9 4 4	9 4 4
39	5	2	5	3	4	2	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	1	16	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	10	1 6 8	8 9 9	
40	5	3	3	5	3	3	5	5	5	37	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	3	5	4	27	5	5	4	5	4	23	5	3	4	3	15	2 4 5	1 3 0	1 3 0
41	1	2	1	4	4	4	2	1	2	21	4	5	4	5	5	1	24	3	3	3	3	3	1	16	3	5	5	5	5	23	5	5	5	2	17	1 8 5	1 0 1	1 0 1
42	4	2	5	3	4	4	4	4	3	33	5	5	5	4	4	5	28	5	5	4	5	3	5	27	4	4	5	5	3	21	4	4	4	3	15	2 3 3	1 2 4	1 2 4

43	4	3	4	4	5	4	4	3	3	34	3	3	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	248	134	134
44	4	4	5	4	4	3	5	5	3	37	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	4	29	5	3	4	5	5	22	4	3	2	3	12	244	128	128
45	3	3	3	4	3	4	3	3	3	29	4	4	5	3	4	3	23	4	4	3	3	4	3	21	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	15	199	107	107
46	5	3	4	4	3	4	3	4	4	34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	3	19	4	2	3	4	13	211	112	112
47	3	4	4	3	3	4	5	4	5	35	3	3	4	3	2	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	13	185	99	99
48	3	3	3	4	4	4	3	4	3	31	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	15	207	111	111
49	4	4	4	3	4	4	4	5	3	35	4	5	4	4	4	4	25	4	3	4	4	3	4	22	3	4	4	4	4	19	4	4	4	5	17	219	118	118
50	5	1	4	4	5	2	5	5	2	33	5	5	5	5	5	5	30	3	3	3	3	3	5	20	3	4	4	3	4	18	4	4	5	3	16	218	117	117
51	3	4	5	4	4	3	2	2	2	29	3	4	3	1	1	1	13	4	5	4	4	4	1	22	1	3	5	5	5	19	5	5	2	1	13	179	96	96
52	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	4	4	4	3	4	2	21	4	4	4	3	3	3	21	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	12	182	97	97
53	4	3	4	5	5	3	3	2	5	34	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	256	138	138

54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	3	3	4	3	4	4	21	4	4	4	4	3	2	21	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	1 9 0	1 0 2	1 0 2
55	5	5	2	2	3	3	3	3	3	4	30	3	4	3	4	5	5	24	5	5	5	4	3	5	27	5	4	3	3	4	19	3	3	3	4	13	2 1 3	1 1 3	1 1 3
56	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	5	5	3	5	3	3	24	4	4	3	3	4	4	22	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	16	1 7 8	9 7	9 7
57	4	2	5	3	4	2	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	1	16	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	10	1 6 6	8 8	8 8
58	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	37	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	3	5	4	27	5	5	4	5	4	23	5	3	4	3	15	2 4 5	1 3 0	1 3 0
59	3	2	1	4	4	4	2	1	2	2	23	4	5	4	5	5	1	24	3	3	3	3	3	1	16	3	5	5	5	5	23	5	5	5	2	17	1 8 9	1 0 3	1 0 3
60	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	34	3	3	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	2 4 8	1 3 4	1 3 4
61	3	5	5	4	4	3	5	5	3	3	37	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	4	29	5	3	4	5	5	22	4	3	2	3	12	2 4 4	1 2 8	1 2 8
62	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	31	4	4	5	3	4	3	23	4	4	3	3	4	3	21	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	15	2 0 3	1 0 9	1 0 9
63	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	3	19	4	2	3	4	13	2 0 9	1 1 1	1 1 1
64	3	5	4	3	3	4	5	4	5	5	36	3	3	4	3	2	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	13	1 8 7	1 0 0	1 0 0

65	5	4	4	5	5	3	3	3	5	37	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	3	5	3	26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	2 5 6	1 3 8	1 3 8
66	3	3	5	4	4	4	3	4	4	34	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	5	4	4	24	3	4	3	3	4	17	4	4	2	3	13	2 1 1	1 1 1	1 1 2
67	3	4	5	3	4	4	4	4	3	34	5	5	5	4	4	5	28	5	5	4	5	3	5	27	4	4	5	5	3	21	4	4	4	3	15	2 3 5	1 2 5	1 2 5
68	3	3	4	4	5	4	4	3	3	33	3	3	2	4	5	4	21	5	5	4	5	4	4	27	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	2 3 1	1 2 5	1 2 5
69	3	4	5	4	4	3	5	5	3	36	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	4	29	5	3	4	5	5	22	4	3	2	3	12	2 4 2	1 2 7	1 2 7
70	3	3	3	4	3	4	3	3	3	29	4	4	5	3	4	3	23	4	4	3	3	4	3	21	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	15	1 9 9	1 0 7	1 0 7
71	5	3	4	4	3	4	3	4	4	34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	3	19	4	2	3	4	13	2 1 1	1 1 1	1 1 2
72	3	4	4	3	3	4	5	4	5	35	3	3	4	3	2	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	13	1 8 5	9 9 9	9 9 9
73	5	4	4	5	5	3	3	3	5	37	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	3	5	3	26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	2 5 6	1 3 8	1 3 8
74	4	5	5	4	4	4	3	4	4	37	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	5	4	4	24	3	4	3	3	4	17	4	4	2	3	13	2 1 7	1 1 5	1 1 5
75	4	2	5	3	4	4	4	4	3	33	5	5	5	4	4	5	28	5	5	4	5	3	5	27	4	4	5	5	3	21	4	4	4	3	15	2 3 3	1 2 4	1 2 4

76	5	4	2	4	3	4	3	3	3	31	4	4	5	3	4	3	23	4	4	3	3	4	3	21	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	15	203	109	109	
77	5	4	4	3	3	5	4	4	5	37	4	5	5	4	5	5	28	3	3	3	5	4	2	20	4	3	4	3	3	17	4	3	4	4	15	219	117	117	
78	4	5	3	5	5	5	5	4	4	40	4	4	5	3	3	3	22	3	5	5	4	4	4	25	4	3	3	4	4	18	4	5	5	3	17	227	122	122	
79	3	4	3	4	4	5	4	4	4	35	5	4	3	3	4	4	23	5	4	4	3	3	3	22	4	4	4	5	5	22	5	3	4	3	15	219	117	117	
80	4	5	5	4	3	4	3	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	2	22	4	3	4	3	3	17	4	2	4	3	13	211	112	112	

V.Liderazgo	Dirección futuro								Desarrollar personas								Rediseñar Organiz						Gestionar Enseñanza-Aprend					
Entrevista do	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	3	4	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	5	3	3	3	4	4	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2
2	3	4	3	4	2	4	4	4	2	3	3	3	5	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2
3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2
4	3	3	4	1	3	4	4	3	1	1	1	1	3	2	2	1	3	3	2	3	3	1	4	5	4	4	2	2
5	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	2	2	3	2	5	3	3
7	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2
8	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	4	4	3	3	4	1	4	3	2
9	4	4	4	4	1	2	4	2	1	3	1	4	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
10	1	2	3	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1
11	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2
12	2	3	4	1	3	4	4	3	1	1	1	1	3	2	2	1	3	3	2	3	3	1	4	5	4	4	2	2
13	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	2	2	3	2	5	3	3
15	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2
16	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	4	4	3	3	4	1	4	3	2
17	2	4	4	4	1	2	4	2	1	3	1	4	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
18	2	2	3	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1
19	3	4	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	5	3	3	3	4	4	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2
20	3	4	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	5	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2
21	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2
22	3	3	4	1	3	4	4	2	1	1	1	1	3	2	2	1	3	3	2	3	3	1	4	5	4	4	2	2
23	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	2	2	3	2	5	3	3
25	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2
26	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	4	4	3	3	4	1	4	3	2

27	4	4	4	4	1	2	4	2		1	3	1	4	3	3	4	3		2	2	4	4	4	4		4	4	4	4	4	1
28	1	2	3	1	1	1	2	2		2	1	1	2	2	3	1	1		2	2	2	2	2	1		2	2	1	2	2	1
29	2	3	2	2	3	2	3	2		3	3	3	3	2	3	2	3		2	4	2	2	3	3		3	3	2	2	3	2
30	2	3	4	1	3	4	4	3		1	1	1	1	3	2	2	2		3	3	2	3	3	1		4	5	4	4	2	2
31	1	1	1	2	1	1	1	1		1	1	1	1	2	1	1	1		1	2	2	2	2	2		1	1	1	1	1	1
32	2	2	3	2	2	3	2	3		2	2	2	2	3	3	2	3		2	3	3	3	2	2		4	4	3	2	3	3
33	2	2	3	2	2	2	3	2		3	3	2	2	3	2	2	2		3	3	2	3	2	2		2	3	3	3	3	3
34	1	1	3	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1		1	3	1	1	1	1		2	1	5	3	1	1
35	1	1	1	1	1	1	1	2		1	1	1	1	1	2	2	1		1	1	1	1	1	1		3	1	2	1	1	1
36	3	3	3	3	3	3	3	3		2	3	3	3	3	2	2	3		3	2	3	3	3	2		2	5	3	3	2	2
37	2	2	3	2	2	2	2	2		2	2	2	2	2	2	2	2		2	2	2	2	2	2		3	2	3	3	2	2
38	2	1	3	2	2	2	2	3		1	2	2	1	1	1	2	2		1	1	2	2	2	1		2	2	2	2	3	2
39	2	1	1	1	1	1	1	2		2	2	2	2	2	2	2	2		3	3	2	2	2	2		2	2	2	2	2	2
40	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	2	1	1		1	1	1	1	1	1
41	2	1	3	2	1	2	2	2		1	1	1	1	1	1	1	1		1	3	3	2	1	2		3	3	3	3	3	3
42	1	1	2	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	2		1	1	1	2	1	1
43	4	4	5	3	1	3	3	1		1	3	1	3	1	3	1	1		3	3	3	3	1	3		1	3	4	3	3	1
44	1	1	1	2	1	1	1	1		1	1	1	1	2	1	1	1		1	2	2	2	2	2		1	1	1	1	1	1
45	2	2	3	2	2	3	2	3		2	2	2	2	3	3	2	3		2	3	3	3	2	2		4	4	3	2	3	3
46	2	2	3	2	2	2	3	2		3	3	2	2	3	2	2	2		3	3	2	3	2	2		2	3	3	3	3	3
47	1	1	3	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1		1	3	1	1	1	1		2	1	5	3	1	1
48	1	1	1	1	1	1	1	2		1	1	1	1	1	2	2	1		1	1	1	1	1	1		3	1	2	1	1	1
49	3	3	3	3	3	3	3	3		2	3	3	3	3	2	2	3		3	2	3	3	3	2		2	5	3	3	2	2
50	2	2	3	2	2	2	2	2		2	2	2	2	2	2	2	2		2	2	2	2	2	2		3	2	3	3	2	2
51	2	1	3	2	2	2	2	3		1	2	2	1	1	1	2	2		1	1	2	2	2	1		2	2	2	2	3	2
52	2	1	1	1	1	1	1	2		2	2	2	2	2	2	2	2		3	3	2	2	2	2		2	2	2	2	2	2
53	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	2	1	1		1	1	1	1	1	1
54	2	1	3	2	1	2	2	2		1	1	1	1	1	1	1	1		1	3	3	2	1	2		3	3	3	3	3	3
55	1	1	2	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	2		1	1	1	2	1	1
56	4	4	5	3	1	3	3	1		1	3	1	3	1	3	1	1		3	3	3	3	1	3		1	3	4	3	3	1

57	3	2	4	1	3	4	4	2		1	1	1	1	3	2	2	1		3	3	2	3	3	1		4	5	4	4	2	2
58	1	2	1	2	1	1	1	1		2	1	1	1	1	1	1	1		1	1	2	2	2	2		1	1	1	1	1	1
59	1	2	1	1	2	2	1	1		1	1	2	1	1	2	1	1		2	3	1	1	1	2		2	3	2	5	3	3
60	4	3	2	4	3	4	4	3		4	4	5	4	3	3	3	3		3	4	3	4	3	3		2	3	4	4	3	2
61	3	3	4	2	3	3	3	3		2	3	3	4	3	3	4	2		3	2	4	4	4	3		3	4	1	4	3	2
62	4	2	4	4	1	2	4	2		1	3	1	4	3	3	4	3		2	2	4	4	4	4		4	4	4	4	4	1
63	1	1	3	1	1	1	2	2		2	1	1	2	2	3	1	1		2	2	2	2	2	1		2	2	1	2	2	1
64	2	1	2	2	3	2	3	2		3	3	3	3	2	3	2	3		2	4	2	2	3	3		3	3	2	2	3	2
65	2	3	4	1	3	4	4	3		1	1	1	1	3	2	2	2		3	3	2	3	3	1		4	5	4	4	2	2
66	1	2	1	2	1	1	1	1		1	1	1	1	2	1	1	1		1	2	2	2	2	2		1	1	1	1	1	1
67	2	3	3	2	2	3	2	3		2	2	2	2	3	3	2	3		2	3	3	3	2	2		4	4	3	2	3	3
68	2	3	3	2	2	2	3	2		3	3	2	2	3	2	2	2		3	3	2	3	2	2		2	3	3	3	3	3
69	1	2	3	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1		1	3	1	1	1	1		2	1	5	3	1	1
70	1	3	1	1	1	1	1	2		1	1	1	1	1	2	2	1		1	1	1	1	1	1		3	1	2	1	1	1
71	3	2	3	3	3	3	3	3		2	3	3	3	3	2	2	3		3	2	3	3	3	2		2	5	3	3	2	2
72	2	3	3	2	2	2	2	2		2	2	2	2	2	2	2	2		2	2	2	2	2	2		3	2	3	3	2	2
73	2	2	3	2	2	2	2	3		1	2	2	1	1	1	2	2		1	1	2	2	2	1		2	2	2	2	3	2
74	2	1	2	1	1	1	1	2		2	2	2	2	2	2	2	2		3	3	2	2	2	2		2	2	2	2	2	2
75	3	4	3	4	2	4	4	4		2	3	3	3	5	3	3	3		4	4	2	3	4	3		3	3	3	3	3	2
76	2	3	2	2	3	2	3	2		3	3	3	3	2	3	3	3		2	4	2	2	3	3		3	3	2	2	3	2
77	3	3	4	1	3	4	4	3		1	1	1	1	3	2	2	1		3	3	2	3	3	1		4	5	4	4	2	2
78	1	1	2	2	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	2	2	2	2		1	1	1	1	1	1
79	1	1	2	1	2	2	1	1		1	1	1	1	1	2	1	1		2	3	1	1	1	2		2	3	2	5	3	3
80	4	4	2	4	3	4	4	3		4	3	4	4	3	3	3	2		3	4	3	4	3	3		2	3	4	4	3	2

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Estrella A. Esquiagola Aranda, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada “**Liderazgo Directivo y Calidad Educativa en una Institución Educativa Pública, 2019**” de la estudiante Soledad Auccaylla Llacta, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 08 de agosto del 2019




Estrella A. Esquiagola Aranda

DNI:09975909

Feedback Studio - Google Chrome

ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088277134&o=1141306329&lang=es&is=&student_user=1

feedback studio Soledad Auccaylla Llacta tesis sole

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

² **ESCUELA DE POSGRADO**

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹ **Liderazgo Directivo y Calidad Educativa en una Institución Educativa Pública, 2019.**

¹ **TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**
Maestría en Administración de la Educación

AUTORA:
Br. Soledad Uccaylla Llacta (ORCID:0000-0001-8013-5762)

ASESOR:

Página: 1 de 36 Número de palabras: 11091 Text-only Report High Resolution Activado

ES 11:07 a.m. 10/08/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

AUCCAYLLA LLACTA, SOLEDAD

D.N.I. : 10195888

Domicilio : Mz. B Lot 26 Asc. PALMAS I

Teléfono : Fijo : — Móvil : 950093004

E-mail : fasol05@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado :

Mención: MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

AUCCAYLLA LLACTA, SOLEDAD

Título de la tesis:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y CALIDAD EDUCATIVA EN
UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : [Firma]

Fecha : 31/10/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

SOLEDAD AUCCAYLLA LLACTA

INFORME TITULADO:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y CALIDAD EDUCATIVA EN UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

SUSTENTADO EN FECHA: 16 DE AGOSTO 2019.

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR MAYORÍA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN